

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 1**

**QUESITO**

Qual è il ruolo del comitato etico nella ricerca?

**QUESITO INFORMATICO**

Quali sono i programmi inclusi nel pacchetto Office di base?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

Future global health security requires a health and care workforce (HCWF) that can respond effectively to health crises as well as to changing health needs with ageing populations, a rise in chronic conditions and growing inequality. COVID-19 has drawn attention to an impending HCWF crisis with a large projected shortfall in numbers against need. Addressing this requires countries to move beyond a focus on numbers of doctors, nurses and midwives to consider what kinds of healthcare workers can deliver the services needed; are more likely to stay in country, in rural and remote areas, and in health sector jobs; and what support they need to deliver high-quality services [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage. 2024, doi: 10.1002/hpm.3766*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 2**

**QUESITO**

Per quali progetti di ricerca è necessario coinvolgere il comitato etico?

**QUESITO INFORMATICO**

Come si utilizza il programma Microsoft Word per creare un documento?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

In this paper, which draws on a Policy Brief prepared for the World Health Organization (WHO) Fifth Global Forum on Human Resources for Health, we review the global evidence on best practices in organising, training, deploying, and managing the a health and care workforce (HCWF) to highlight areas for strategic investments. These include (1). Increasing HCWF diversity to improve the skill-mix and provide culturally competent care; (2). Introducing multidisciplinary teams in primary care; (3). Transforming health professional education with greater interprofessional education; (4). Re-thinking employment and deployment systems to address HCWF shortages; (5). Improving HCWF retention by supporting healthcare workers and addressing migration through destination country policies that limit draining resources from countries with greatest need [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage.* 2024, doi: 10.1002/hpm.3766].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 3**

**QUESITO**

Come viene effettuata la gestione dei dati in un progetto di ricerca in ambito biomedico?

**QUESITO INFORMATICO**

Quali sono gli strumenti disponibili in Microsoft Excel per la gestione di dati e statistiche?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

The coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic has highlighted the chronic underfunding of the health and care workforce (HCWF) and demonstrated how unprepared health systems were to respond to a global health crisis. Future global health security requires a HCWF that is sufficient and adequately trained to respond effectively to future health crises and meet growing and changing health needs with ageing populations, a rise in chronic conditions and growing inequality [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage.* 2024, doi: 10.1002/hpm.3766].

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 4**

**QUESITO**

Descrivere l'organizzazione di un progetto di ricerca

**QUESITO INFORMATICO**

Come si crea una presentazione con il programma Microsoft PowerPoint?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

Chronic underinvestment in health and other social sectors is universal across high-middle- and low-income countries.<sup>3</sup> Even before the COVID-19 pandemic hit, the World Health Organisation (WHO) had called attention to an impending health and care workforce (HCWF) crisis with a projected global shortage of 18 million healthcare workers by 2030.<sup>4</sup> This number has subsequently been revised to 10 million, but countries with the greatest need have shown the least growth.<sup>5</sup> Projections show that in Africa an estimated 6.1 million more physicians, nurses and midwives will be needed to meet population health demands by 2030; however, only 3.1 million will be trained and ready for service if current educational trajectories are maintained.<sup>6</sup> While low- and middle-income countries (LMICs) are most affected by shortages, high-income countries have not yet built a self-sufficient HCWF with some recruiting foreign-trained workers to fill gaps [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage. 2024, doi: 10.1002/hpm.3766*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 5**

**QUESITO**

Descrivere le fasi di svolgimento di un progetto di ricerca

**QUESITO INFORMATICO**

Quali sono i principali applicativi e servizi di posta elettronica?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

However, sufficient quantities of doctors, nurses and midwives will not ensure access to appropriate care for all. With slowing economic growth in the aftermath of the COVID-19 crisis, countries and the global health community need to work together to prioritise investments in health and care workforce (HCWF) education, employment, and retention to help build a HCWF that is fit for purpose. This will require the global health community to consider what kinds of healthcare workers can deliver the services needed; are more likely to stay in country, in rural and remote areas, and in health sector jobs; and what support they need to deliver high-quality services. In this paper, which draws on a Policy Brief prepared for the WHO Fifth Global Forum on Human Resources for Health,<sup>7</sup> we review the global evidence on best practices in organising, training, deploying, and managing the HCWF to highlight key areas of strategic investments [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage. 2024, doi: 10.1002/hpm.3766*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 6**

**QUESITO**

Quali sono i meccanismi di controllo e valutazione di un progetto di ricerca?

**QUESITO INFORMATICO**

Come si crea un grafico in Microsoft Excel?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

Increasing health care worker diversity. Meeting future population health needs requires investment to better target who to educate and train. The changing burden of disease in all regions requires health systems to transform from a mode that is responsive to episodes of illness to one that maintains health and prevents the onset and progression of chronic illness, addresses risk factors across the life-cycle and takes a population perspective. This inevitably requires a rethinking of the skill mix and the set of disciplines needed, extending from nursing and medicine into physiotherapy, dietetics, optometry, exercise science and many others. The old skill mix and physician-centric service delivery model is no longer fit for purpose. However, workforce imbalance is a common challenge in many contexts with many more doctors and nurses than other allied health staff; and distribution skewed towards secondary and tertiary care [McPake B *et al. How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage. 2024, doi: 10.1002/hpm.3766*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 7**

**QUESITO**

Descrivere la gestione dei campioni biologici in un laboratorio biomedico

**QUESITO INFORMATICO**

Come si stampa un documento di Microsoft Word?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

Improving the diversity of the health and care workforce (HCWF) by developing more mid-level cadres instead of just high-level cadres is likely to be a more efficient way to meet population health needs, and address inequities in rural and other underserved areas. For example, a 2013 systematic review suggested 'no difference between the effectiveness of care provided by mid-level healthcare workers in the areas of maternal and child health and communicable and non-communicable diseases, and that provided by higher level healthcare workers'.<sup>8</sup> More recent studies have confirmed that different health professionals such as nurses can be highly effective in delivering a wide range of services that have traditionally been delivered by physicians and many countries have already taken steps to invest in developing the skills of the non-physician workforce to support role delegation [*McPake B et al. How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage. 2024, doi: 10.1002/hpm.3766*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 8**

**QUESITO**

Quali sono i principali attori nella realizzazione di un progetto di ricerca?

**QUESITO INFORMATICO**

Quali sono le opzioni di formattazione disponibili in Microsoft Excel?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

The first step to increase the diversity of the available health and care workforce (HCWF) is to invest in expanding the pool of people qualified for careers in the health sector to create a diverse candidate pool for health professional training programs.<sup>1</sup> Evidence-based strategies to improve the diversity of the health workforce include investment in pipeline/ pathway programs to encourage and support future health careers, mentorship and internship opportunities in health departments and health facilities, recruitment and admission practices that encourage students from ethnically diverse backgrounds, rural areas and girls, student support services, financial support, and accreditation standards for diversity [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage.* 2024, doi: 10.1002/hpm.3766].





UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 9**

**QUESITO**

Descrivere i ruoli dei vari componenti di un gruppo di ricerca

**QUESITO INFORMATICO**

Come si trasforma un file Word in un file PDF?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

Introducing multidisciplinary teams in primary care. Since the 1978 Alma-Ata Declaration, investing in primary health care has widely been agreed upon as a cost-effective way to improve health outcomes, health system efficiency and health equity. Global consensus recognises the gold standard of the primary care team (PCT) approach, where accessible and high-quality primary care is best provided by a team of clinicians and other health professionals, especially in the context of epidemiological transition, growing multi-morbidity and an ageing population. While there is no standardized, or one-size-fits-all, approach, a typical configuration of a PCT includes a core team (e.g. clinician, nurse, medical assistant), an extended health care team (e.g. dentist, social worker, pharmacist) and an extended community care team (e.g. home health aide, community health worker). One extended team may support several core teams [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage.* 2024, doi: 10.1002/hpm.3766].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 10**

### **QUESITO**

Che cos'è la telemedicina?

### **QUESITO INFORMATICO**

Quali sono i passi da seguire per salvare un documento con il pacchetto Office?

### **QUESITO IN LINGUA INGLESE**

While primary care teams (PCTs) are an efficient and effective way to deliver primary care, more physicians, mid-level cadres and allied health professionals are needed to meet population health needs. Other challenges identified in implementing a PCT approach include traditional hierarchies where physicians are trained to manage patients individually rather than collectively.<sup>13</sup> Strategies to improve the diversity of the health and care workforce (HCWF) (strategy #1) and to transform health professional education and training to promote collaboration (strategy #3) are therefore inextricably linked to strengthening primary and preventative care [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage.* 2024, doi: 10.1002/hpm.3766].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 11**

**QUESITO**

Descrivere l'uso della telemedicina nei processi assistenziali

**QUESITO INFORMATICO**

Come si crea una tabella in Microsoft Word?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

Underinvestment in education and training has resulted in an under supply of healthcare workers to meet population health demands. While countries will need to invest in increasing the number of graduates, health professional education needs to be transformed to produce high quality healthcare workers capable of meeting changing health needs. In 2010, the Lancet Commission on health professional education called for the re-design of health professional education. It recommended several strategies to transform health professional education including a shift towards competency-based curricula adapted to local contexts, interprofessional education to promote collaboration, use of IT, strengthening of education resources including faculty, syllabuses, instructional materials and infrastructure, and promotion of culturally competent care [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage. 2024, doi: 10.1002/hpm.3766*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 12**

**QUESITO**

Descrivere le implicazioni cliniche della telemedicina nella gestione dell'anziano

**QUESITO INFORMATICO**

Cosa sono le funzioni in Microsoft Excel e a cosa servono?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

Interprofessional education, which is increasingly being recognized as 'best practice' as it fosters team-based care, has been defined as occurring 'when two or more professions learn about, from and with each other to enable effective collaboration and improve health outcomes. Despite the endorsement of its desirability, interprofessional education models have proved challenging to implement, with the 'consistent narrative of medical privilege and centrism' and 'profession-centrism' being fundamental and obstinate barriers to implementation. These barriers will need to be considered as the global community works together to support a move towards interprofessional education [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage. 2024, doi: 10.1002/hpm.3766*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 13**

**QUESITO**

Illustrare le modalità di raccolta e conservazione dei campioni biologici umani

**QUESITO INFORMATICO**

Come si modifica il carattere del testo in Microsoft Word?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

At the same time, more resources are needed to strengthen the quality of education. In many LMICs, lack of proper infrastructure and poor quantity and quality of teaching faculty are major impediments to improving the quality of health professional education. Accreditation is a common mechanism for improving standards in education. However, many countries especially LMIC currently lack the capacity to rely on accreditation (and regulation) as a means of quality improvement. For example, while many countries in sub-Saharan Africa have nursing councils as regulatory bodies, they have lacked the capacity and resources required to be effective. At the same time, where the role of private health training institutions is large and/or growing, it is imperative that regulatory mechanisms focused on the private sector are strengthened. There is a role for regional cooperation to enhance access to quality education. For example, countries in Africa with capacity to train specialists, such as Kenya, Uganda, Tanzania and South Africa, could help develop programmes and capacity in other countries of the region [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage. 2024, doi: 10.1002/hpm.3766*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 14**

**QUESITO**

Illustrare quali sono gli aspetti etici nella conservazione e nell'utilizzo dei campioni biologici umani

**QUESITO INFORMATICO**

Come si inseriscono le immagini in un documento di Microsoft Word?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

Online learning tools represent a cost-effective way to improve access to education as demonstrated during the COVID-19 pandemic with medical and nursing colleges across the world adapting to online curricula in the face of lockdowns. Online learning provides an opportunity to address faculty shortages, increase the reach of both pre- service and in-service training, attract a more diverse student base, standardise and update content and encourage cross-institutional collaboration.<sup>18</sup> There is a growing body of literature citing the lessons learnt in maximising the value of online tools which will be important for countries to consider when exploring e-learning tools to meet their future HCWF needs [*McPake B et al. How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage. 2024, doi: 10.1002/hpm.3766*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 1**

**QUESITO**

Cosa si intende per comunicazione e disseminazione dei risultati della ricerca?

**QUESITO INFORMATICO**

E' possibile trasformare un file di Microsoft Word in un file PDF?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

Shortfalls in health and care workforce (HCWF) and mismatches between available human resources and the need for their services are substantial in many countries, especially in rural areas. Scheil-Adlung (2015) estimated that 77% of the rural population in Africa, 56% in the Middle East and 75% in Asia and the Pacific (excluding India and China) had no access to health care due to healthcare worker shortages. This number was half or less than half in most regions for their urban counterparts. Many countries use the practice of 'posting' new graduates, which involves allocating new graduates to jobs without a recruitment or application process. This practice is often the means to impose a period of compulsory rural service. Where no explicit national policy exists, some posting systems are non-transparent and not systematic with few incentives, conducted solely at the discretion of local managers or have considerable variation between state and local governments [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage. 2024, doi: 10.1002/hpm.3766*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 2**

**QUESITO**

Quali sono gli obiettivi di un report di ricerca?

**QUESITO INFORMATICO**

Qual è il principale utilizzo di Microsoft PowerPoint?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

Random allocation systems miss the opportunity to post those who are happiest to serve in rural or remote positions and who in turn are likely to have higher morale, better performance, less absenteeism and a lower rate of attrition once posted to them. The global community needs to rethink these employment and deployment systems which rely on compulsory posting and instead promote the use of financial and non-financial incentives. While there are few accounts of the effectiveness of these policies, the evidence available indicates that relatively large increases in salary are required to attract staff to remote areas. Indonesia's incentive system that provided for up to four-fold basic salary increases for 'very remote' service resulted in 536 doctors applying for the 55 posts available in West Java Province and doctor vacancies in very remote health centres roughly halved during a four-year period [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage. 2024, doi: 10.1002/hpm.3766*].





UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 3**

**QUESITO**

Cosa si intende per analisi “omiche” di laboratorio sui campioni biologici?

**QUESITO INFORMATICO**

Come si modifica il formato di una cella in Microsoft Excel?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

A further problem in many countries is competition from the private sector which draws scarce human resources towards where there is ability to pay and away from where there is need without ability to pay. The private sector may do this by fully employing scarce cadres or by providing public sector staff with opportunities for dual practice involving employment and work assignments in both sectors. This set of issues appears little recognized in the persistence with deployment systems on the part of the public sector developed in a context in which the public sector held the monopoly purchasing role of health professional skills and graduating health professionals had essentially no choice but to work for government [*McPake B et al. How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage. 2024, doi: 10.1002/hpm.3766*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 4**

**QUESITO**

Elencare e descrivere i principi della sperimentazione clinica

**QUESITO INFORMATICO**

Come si applicano i filtri in Microsoft Excel?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

The private sector tends to offer better financial and non- financial incentives in addition to better working conditions in contrast to the limited nonmonetary incentives in the public sector. McPake et al (2016) outline different kinds of dual practice and a range of potential regulatory strategies to minimise the negative impacts of it on the public health sector to deliver services effectively. This exemplifies the kinds of approaches that are needed to delineate clear roles for public and private sectors and stewardship functions to support and protect public interest across public and private workforce roles. Addressing distribution of the health and care workforce (HCWF) will require strong political commitment to invest resources required to move from compulsory posting systems to those that use incentives and allow for heterogenous preferences [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage.* 2024, doi: 10.1002/hpm.3766].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 5**

**QUESITO**

Quali sono le caratteristiche di una sperimentazione clinica effettuata tramite studio osservazionale?

**QUESITO INFORMATICO**

Come si organizza una riunione in videoconferenza?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

Producing sufficient and diverse health and care workforce (HCWF) is not enough. Trained professionals also need to stay in health careers and in country. If HCWs are not supported, are overworked and burnt-out, and feel undervalued, they will not perform optimally and may drop-out of the workforce entirely. Competitive salaries and benefits packages, flexible working arrangements, professional development and career advancement opportunities are all important investments to improve retention. It is also vitally important to ensure safe working environments, where healthcare workers can deliver services effectively. This includes ensuring access to proper equipment and supplies, adequate workplace facilities (e.g. for breaks), workplaces free from harassment and discrimination, and support for mental health and well-being. While emergencies can impact the mental health and well-being of the HCWF, organizational support can play a large role in mitigating this and improving worker retention and productivity. For example, during the COVID-19 pandemic, perceived organizational support such as the supply of personal protective equipment, training and organizational communication regarding COVID-19 reduced fear and consequently psychological distress among the HCWF.<sup>27</sup> Women make up a disproportionately large proportion of the HCWF globally, estimated to be 67% of the total workforce, and yet there is a substantial gender wage gap with women being paid 20% less on average than men.<sup>28</sup> Investing in making health care sector working conditions safer for women, closing the gender pay gap, and providing opportunities to enhance leadership roles will be fundamental to building a sustainable HCWF [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage. 2024, doi: 10.1002/hpm.3766*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 6**

**QUESITO**

Quali sono le caratteristiche di una sperimentazione clinica effettuata tramite studio interventistico?

**QUESITO INFORMATICO**

A cosa serve la funzione “Ordina per” in Microsoft Excel?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

Health professional migration is associated with worldwide shortages of health and care workforces (HCWs), and substantial lost returns on investment for source countries. For instance, the migration of doctors from Ethiopia, Kenya, Malawi, Nigeria, South Africa, Tanzania, Uganda, Zambia and Zimbabwe was estimated to accumulate lost returns from investment in education of \$2.17bn.<sup>29</sup> Health professional migration has been likened to a ‘medical carousel’,<sup>30</sup> which might be better recognized as a ladder by which health professionals seek to migrate to countries with pay and conditions at least one rung up from where they are. This suggests a distribution of responsibility at all points on the ladder. Addressing push factors of migration in countries of origin, such as by improving working conditions, pay and providing career opportunities, are key areas for strategic investment to tackle migration-related challenges. However, migration of health professionals is likely most responsive to policy in destination countries, such as visa restrictions, diploma recognition, points-based migration systems, tax breaks and the availability of permanent residence status. The global health community needs to collectively advocate for restraint on the part of such countries in draining health workforce from the countries with the greatest shortfalls [*McPake B et al. How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage. 2024, doi: 10.1002/hpm.3766*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 7**

**QUESITO**

Cosa si intende per “analisi dei dati di ricerca”?

**QUESITO INFORMATICO**

Se si usa l'applicativo Microsoft Word, a cosa serve il comando “salva con nome”?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

The paper has covered several approaches that countries need to consider in the development of the health and care workforce (HCWF). These approaches are departures from current norms in many countries and hold substantial potential for building a sustainable and responsive HCWF. But it requires political will to not only increase investments, but to think differently and prioritise actions that drive efficiency. While much of what we discuss is more relevant to the long-term health system development and HCWF planning than resolving immediate crises that countries might be facing, investments in retention initiatives can address workforce challenges in the short-term. It is critically important to be clear about long-term directions in deciding on short-term measures. With COVID-19 unlikely to be the last pandemic, especially with threats from climate change growing, it is essential that political leaders at the country, regional and international levels step up and work together to ensure the HCWF is adequately funded. Even as economic growth slows, education, employment and retention of HCWF needs to be a priority in public expenditure to increase supply, protect the existing workforce and plan ahead to address future challenges [McPake B et al. *How can countries respond to the health and care workforce crisis? Insights from international evidence. Int J Health Plann Manage.* 2024, doi: 10.1002/hpm.3766].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 8**

**QUESITO**

Cosa si intende per medicina personalizzata?

**QUESITO INFORMATICO**

Se si usa l'applicativo Microsoft Excel, a cosa serve il comando "salva con nome"?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

The COVID-19 pandemic highlights the implications of chronic underinvestment in health workforce development, particularly in resource-constrained health systems. Inadequate health workforce diversity, insufficient training and remuneration, and limited support and protection reduce health system capacity to equitably maintain health service delivery while meeting urgent health emergency demands. Applying the Health Worker Life Cycle Approach provides a useful conceptual framework that adapts a health labour market approach to outline key areas and recommendations for health workforce investment— building, managing and optimising—to systematically meet the needs of health workers and the systems they support. It also emphasises the importance of protecting the workforce as a cross-cutting investment, which is especially important in a health crisis like COVID-19 [Deussom R et al. *Putting health workers at the centre of health system investments in COVID-19 and beyond. Fam Med Community Health. 2022, doi: 10.1136/fmch-2021-001449*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 9**

### **QUESITO**

Descrivere le principali applicazioni cliniche della medicina personalizzata

### **QUESITO INFORMATICO**

Se si usa l'applicativo Microsoft PowerPoint, a cosa serve il comando "salva con nome"?

### **QUESITO IN LINGUA INGLESE**

While the global pandemic has spurred intermittent health workforce investments required to immediately respond to COVID-19, applying this 'lifecycle approach' to guide policy implementation and financing interventions is critical to centering health workers as stewards of health systems, thus strengthening resilience to public health threats, sustainably responding to community needs and providing more equitable, patient-centred care [*Deussom R et al. Putting health workers at the centre of health system investments in COVID-19 and beyond. Fam Med Community Health. 2022, doi: 10.1136/fmch-2021-001449*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 10**

### **QUESITO**

Illustrare gli impatti della medicina personalizzata sull'assistenza sanitaria dell'anziano

### **QUESITO INFORMATICO**

A cosa serve il comando "trova" su Microsoft Word?

### **QUESITO IN LINGUA INGLESE**

As COVID-19 cases push health systems to their limits, the world's attention has turned towards health workers. Around the globe, health workers are praised for their heroic efforts to control the pandemic and provide essential health services. However, health workers need more than recognition and applause. Highlighted by the WHO's designation of 2021 as the 'Year of Health and Care Workers' and the 74th World Health Assembly's resolution to protect and safeguard the health and care workforce, health worker need tangible action through policy change and increased investments to build their capacity and support their wellness, psycho-social care, safety and security [Deussom R et al. *Putting health workers at the centre of health system investments in COVID-19 and beyond. Fam Med Community Health. 2022, doi: 10.1136/fmch-2021-001449*].





UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 11**

**QUESITO**

Descrivere il significato degli approcci tecnologici nella gestione dell'anziano e illustrarne le prospettive future

**QUESITO INFORMATICO**

A cosa serve il comando "sostituisci" su Microsoft Word?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

Health workers are crucial for functional health systems. However, workforce investments are routinely undermined by inadequate domestic health financing coupled by fragmented investments across vertical initiatives, which impede comprehensive health workforce training, recruitment and deployment, performance management and retention. In 2013, the WHO published a health labour market framework to organise and analyse these issues. Its Global Health Workforce 2030 Strategy underscores the need for increased health workforce investments at scale, forewarning that migration and increased healthcare demands by an ageing global population would further exacerbate the already severe health workforce shortage, then estimated to reach 18 million by 2030. Furthermore, the formidable prepandemic estimate of a 10-to-1 return on health workforce investments is now likely even greater. The COVID-19 pandemic has made clear that investing in health workers is a matter of life or death [*Deussom R et al. Putting health workers at the centre of health system investments in COVID-19 and beyond. Fam Med Community Health. 2022, doi: 10.1136/fmch-2021-001449*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 12**

**QUESITO**

Illustrare un'ipotesi di progetto di ricerca in ambito biomedico

**QUESITO INFORMATICO**

Cosa significa "formattare" un testo?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

The pandemic has set a profound precedent for the intrinsic value of health workers to health system resilience (the ability to absorb, adapt and transform to changing conditions) and to global health security. Health workers are essential for delivering routine services, educating communities, combatting dangerous misinformation, building vaccine confidence and facilitating positive behaviour change to improve the COVID-19 response. With up to 180 000 COVID-19 related health worker deaths estimated worldwide, now is the critical—but fleeting—moment for countries to prioritise strategic health work- force investments to effectively respond to COVID-19 while building more sustainable health systems for the future [*Deussom R et al. Putting health workers at the centre of health system investments in COVID-19 and beyond. Fam Med Community Health. 2022, doi: 10.1136/fmch-2021-001449*].



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

**PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA, PER ESAMI, PER IL RECLUTAMENTO, ART. 24- BIS DELLA LEGGE N. 240/2010, DI N. 4 TECNOLOGI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO, A TEMPO PIENO, DELLA DURATA DI 36 MESI, PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E AMMINISTRATIVO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA DEI PROGETTI ATTIVI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE, SEDE DI NOVARA (BANDO COD: 2024-TECN-02)**

**COLLOQUIO  
BUSTA N. 13**

**QUESITO**

Come può essere utilizzato in Università un finanziamento per la realizzazione di un progetto di ricerca?

**QUESITO INFORMATICO**

Come si inseriscono le formule in Microsoft Excel?

**QUESITO IN LINGUA INGLESE**

Recognising that previous health workforce frameworks focus on systems at the macro level across health, education and labour sectors, the United States Agency for International Development funded Human Resources for Health in 2030 (HRH2030) Program developed the 'Health Worker Life Cycle Approach' (figure 1) to illustrate goals for health work-force investments based on a health worker's journey through the health system. It outlines novel, person- centric interventions to build, manage and optimise human resources for health (HRH) to ensure health workers reach their fullest potential at key stages of their development and career progression [*Deussom R et al. Putting health workers at the centre of health system investments in COVID-19 and beyond. Fam Med Community Health. 2022, doi: 10.1136/fmch-2021-001449*].