



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

PROCEDURA COMPARATIVA PUBBLICA, PER TITOLI E COLLOQUIO, AI SENSI DEGLI ARTT. 2222 E SEGUENTI DEL CODICE CIVILE, PER IL CONFERIMENTO DI N. 1 CONTRATTO DI PRESTAZIONE D'OPERA PROFESSIONALE, DELLA DURATA DI 12 MESI PER L'AFFIDAMENTO DI UN INCARICO DI "ESPERTO/A NEI FOCUS GROUP DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS L.C." A SUPPORTO DELLO SVILUPPO DEL PIANO DI AZIONI DI MIGLIORAMENTO 2021/2024 AI SENSI DEL D.LGS. 9 APRILE 2008, N. 81, BANDITA CON D.D.G N. 1565, PROT. N. 47951 DEL 6 MAGGIO 2022, IL CUI AVVISO È STATO PUBBLICATO SUL SITO DI ATENEO IN DATA 06/05/2022.

VERBALE 3 – PREDISPOSIZIONE QUESITI /COLLOQUIO

L'anno duemilaventidue addì 1° del mese di giugno, alle ore 09:30, la Commissione Giudicatrice della procedura in oggetto, bandita con D.D.G. rep. n. 1565, prot. n. 47951 del 6 maggio 2022, il cui avviso è stato pubblicato sul sito di Ateneo in data 06/05/2022, per il conferimento di n. 1 contratto di prestazione d'opera professionale per lo svolgimento dell'attività citata in epigrafe, si riunisce in presenza presso il Servizio Prevenzione e Protezione d'Ateneo in Via Vienna 2 – Sassari, nel rispetto delle norme anti-Covid-19, per procedere preliminarmente alla predisposizione dei quesiti da sottoporre ai candidati durante il colloquio e successivamente, alle ore 10:00, per l'espletamento del colloquio.

La Commissione, nominata con D.D.G. n. 1804, prot. n. 53398 del 25/05/2022, è così composta:

Prof.ssa Patrizia PATRIZI

Ordinaria di Psicologia Sociale
Università degli Studi di Sassari

Presidente;

Dott. Salvatore Fadda

Servizio Prevenzione e Protezione
Università degli Studi di Sassari

Componente;

Dott.ssa Federica ARIU

Servizio Prevenzione e Protezione
Università degli Studi di Sassari

Segretaria.

La Commissione preliminarmente predispone, ai sensi dell'art. 6 del bando di selezione, i quesiti da sottoporre alla candidata durante il colloquio e i testi per l'accertamento della conoscenza della lingua inglese, allegati al presente verbale come parte integrante dello stesso.

Ultimata la fase preliminare, ha luogo il colloquio.

Il colloquio è pubblico.

Il Presidente della Commissione procede all'appello nonché all'identificazione della candidata ammessa.

Alle ore 10:05 ha inizio la prova selettiva.

La Presidente della Commissione invita la candidata Stefania Sedda a procedere con l'estrazione delle materie oggetto della selezione.

Alla candidata viene richiesto di esporre i seguenti argomenti:

- Attività svolta dalla candidata, casi particolari e relazione lavoro-famiglia;

- Burnout e Stress da lavoro, differenze e valutazione;
- Ruolo del Focus group nella valutazione Stress e Burnout.

Viene successivamente verificata la conoscenza della lingua straniera inglese, mediante lettura e traduzione simultanea del testo allegato al presente verbale.

A seguire, la Commissione verifica la conoscenza dei principali strumenti informatici previsti dal bando, di seguito indicati: Excel, Power Point, Word.

Al termine del colloquio, in riunione riservata, la Commissione procede alla seguente valutazione della candidata SEDDA STEFANIA:

La candidata ha dimostrato padronanza degli argomenti oggetto della prova, esponendo in modo brillante la tematica trattata. Inoltre, ha evidenziato soluzioni operative pertinenti ai compiti previsti dalla figura professionale oggetto della procedura comparativa e attribuisce un punteggio pari a 40/40.

Successivamente, la commissione procede ad una valutazione congiunta dei titoli e del colloquio, attribuisce il punteggio finale di 58/100, e redige la seguente graduatoria di merito/degli idonei:

n°	Cognome	Nome	Titoli	Colloquio	Totale Punti
1	Sedda	Stefania	18	40	58 su 100

Al termine dei lavori, la Commissione designa la vincitrice della selezione al fine del conferimento di n. 1 contratto di prestazione d'opera professionale, per lo svolgimento delle attività citate in epigrafe:

1. la dott.ssa Stefania Sedda, con il punteggio di 58 su 100.

Il presente verbale è letto, approvato e sottoscritto.

Sassari, 1° giugno 2022

LA COMMISSIONE GIUDICATRICE

Prof.ssa Patrizia PATRIZI



Dott. Salvatore Fadda



Dott.ssa Federica ARIU



to be more influenced by potential fines from the labour inspectorate, probably due to their comparative lack of resources.

2.4 Training on psychosocial risks

Although general OSH training tends not to include psychosocial risks in MSEs (see Chapter 5 for details), there is a range of voluntary training initiatives focused specifically on psychosocial risks in the six countries studied, and there would appear to be significant interest in this topic as a focus for training. Private providers also offer training: for example, this is reported in the accompanying national reports for **Denmark** and **Germany**.

In **Spain**, the INSST runs free courses on psychosocial risk prevention and management. The participants on these courses include prevention and human resources technicians, company managers and staff representatives. Recent activities include the course 'Workplace stress. Prevention and intervention experiences' regarding the causes of stress, its manifestations and associated behaviours. Another training programme focused on mobbing and other forms of violence at work. The last training programmes took place in March 2020 and the INSST has currently postponed all its training activities due to COVID-19. Courses have now returned in an online format.

In **Poland**, every year, the Chief Labour Inspectorate organises preventive actions focusing on stress and other psychosocial risk management. District labour inspectorates deliver this programme and its implementation varies according to district-level resources. This involves training for workers and employers, and it may include an audit of the company if desired.⁸ In **the Netherlands**, although no official courses are run, the Dutch labour inspection authority has launched a number of websites that cover different psychosocial risk topics, on which a wide variety of information is published. The labour inspectorate has also developed online tools⁹ so that employers can 'inspect' themselves.

In **Germany**, the Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA) offers workshops and trainings. Further, as part of the 'Psyche' programme, the Joint German Occupational Safety and Health Strategy (GDA) has made efforts to set standards for further education of OSH professionals on psychosocial risk management, including through definition of training outcomes for different groups and suggesting the course contents (GDA, 2016). Further, the accident insurance institutions offer special OSH training for enterprises of all sizes, including MSEs. Because of the close relationship between accident insurance institutions and the federal and state governments (through the GDA), they can streamline their services, such as supervision of implementation of legal requirements or consultancy for both employers and workers.

In **Denmark**, the approach to training is slightly different to that in some other countries in this study, as employers are obliged legally to offer training, including on the physical and psychosocial working environment, for working environment representatives.

2.5 Public awareness campaigns

Recognising the importance and urgency of dealing with psychosocial risks, all countries studied have put into place some type of public awareness campaign focusing on these risks. These usually take the form of national campaigns. In **the Netherlands**, for example, in 2013, a four-year public awareness campaign on psychosocial risks was launched by the Dutch government. The campaign's aim was to prevent absence due to work-related psychosocial issues, as well as to enhance the mental resilience, job satisfaction and labour productivity of workers. The campaign first focused on breaking the silence about absence related to psychosocial issues and alerting everyone to this. In **Poland**, the Chief Labour Inspectorate ran between 2015 and 2016 a campaign focused on stress at work, providing educational materials on mitigating stress in the workplace and contact information to relevant institutions.

In **Germany**, a range of public awareness campaigns have been undertaken, including an initiative launched in 2021 by the joint New Quality of Work Initiative (INQA) (a joint undertaking of the federal government, state governments, social insurance partners, social partners, foundations and enterprises)

⁸ Chief Labour Inspectorate, Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy - 2019 (in Polish); Interview with the representative of the District Labour Inspectorate in Lublin.

⁹ Such a tool can be found here: www.zelfinspectie.nl/