



**ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITA' DI BOLOGNA**

**PROCEDURA VALUTATIVA AI SENSI DELL'ART. 24 COMMA 5 DELLA L. 240/2010
DEL DOTT. MARCELLO RUSSO, RTD B) DEL DIPARTIMENTO DI SCIENZE AZIENDALI**

VERBALE N. 3

Alle ore 14.30 del giorno 2 agosto 2019 i seguenti Professori:

- MASSIMO BERGAMI- Professore presso l'Università di BOLOGNA
- BARBARA IMPERATORI - Professoressa presso l'Università CATTOLICA SACRO CUORE
- MASSIMO NERI- Professore presso l'Università di MODENA E REGGIO EMILIA

componenti della Commissione nominata con D.R. n.1275 del 16/7/19, si riuniscono avvalendosi degli strumenti telematici di lavoro collegiali, previsti dall'art.8 comma 10 del Regolamento emanato con D.R. 977/2013.

La Commissione prende atto delle richieste di precisazione formulate dal Responsabile del Procedimento di APOS – Università di Bologna relative al verbale n. 2 della procedura valutativa.

La Commissione verifica l'esistenza di alcuni errori materiali nel testo del verbale e corregge quanto segue:

- a) la somma delle valutazioni di didattica, ricerca e pubblicazioni è uguale a punti 88,5 (non 84,5 come riportato nel verbale n. 2);
- b) i punti attribuiti agli insegnamenti nell'ambito dell'attività didattica sono effettivamente 8 come riportato nella colonna riepilogativa e non 10 come potrebbe apparire dalla prima colonna del secondo verbale per un mero errore di digitazione;
- c) l'ultima riga a pagina 7 va riferita unicamente al "totale punti attività di ricerca e pubblicazioni (tabella A + tabella B)" per cui i valori da riportare in questa sede sono $(14,5+45) = 59,5$

La Commissione provvede a modificare detti errori materiali nell'Allegato (Allegato 2/B) e verifica che, al termine della valutazione, il candidato ha ottenuto il punteggio di 88,5/100 e pertanto la Commissione, all'unanimità, dichiara che la valutazione ha avuto esito positivo.

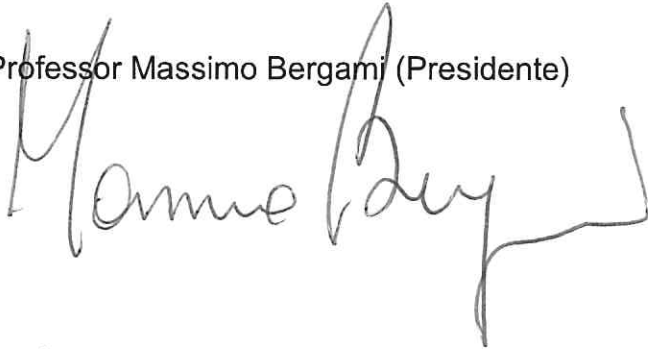
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'MB'.

Il segretario verbalizzante rilegge il verbale della riunione telematica ai colleghi della Commissione e, alle ore 14.45, la Commissione considera conclusi i lavori. Il presente verbale è integrato dalle dichiarazioni d'adesione e dal documento d'identità fatti pervenire dai singoli componenti della commissione di valutazione.

Il verbale originale, controfirmato dal Presidente e corredato delle dichiarazioni di adesione e dai documenti d'identità degli altri commissari è reso al Responsabile del procedimento concorsuale presso l'Ufficio Ricercatori a tempo determinato per la successiva approvazione degli atti.

Il presente verbale è composto da 8 pagine (incluso l'allegato 2/B).

Professor Massimo Bergami (Presidente)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Massimo Bergami', with a long horizontal stroke extending to the right.

Professoressa Barbara Imperatori

Professor Massimo Neri (Segretario)

Attività didattica - (Punti attribuibili max 35)

ATTIVITA'	PUNTI MAX 35	PUNTEGGIO CANDIDATO
<p><i>Il volume e la continuità delle attività con particolare riferimento agli insegnamenti e ai moduli di cui si è assunta la responsabilità</i> <i>Da 1 a 3 insegnamenti o moduli negli ultimi 3 anni: fino a punti 3</i> <i>Da 4 a 5 insegnamenti o moduli negli ultimi 3 anni: fino a punti 6</i> <i>Da 6 a 7 insegnamenti o moduli negli ultimi 3 anni: fino a punti 8</i> <i>Oltre 7 insegnamenti o moduli negli ultimi 3 anni: fino a punti 10</i></p> <p>Nel triennio in oggetto il candidato risulta formalmente intestatario di numerosi incarichi di insegnamento a livello undergraduate, graduate, executive e anche nell'ambito di dottorati di ricerca accreditati dal Ministero, sia presso l'Università di Bologna, che presso altri Atenei e istituzioni italiane ed estere. In particolare, ai fini della presente valutazione sono stati considerati tutti gli insegnamenti e i moduli (non i seminari) impartiti presso l'Ateneo (nelle sue diverse sedi) nell'ambito di corsi di I, II e III livello dell'Università di Bologna.</p> <p>Tali incarichi di insegnamento nel triennio risultano come segue:</p> <p><u>Corsi di laurea Università di Bologna</u> - 2016/2017 Organizational Behavior modulo II CLABE, Unibo - 2017/2018 Organization CLEC, Forli Campus, Unibo; Management Skills modulo I CLEC, Forli Campus, Unibo; Organizational Behavior modulo II CLABE, Unibo - 2018/2019 Organization CLEC, Forli Campus, Unibo Organizational Behavior modulo II CLABE, Unibo Organizational Behavior III CLABE, Unibo</p> <p>Punti 8</p> <p><u>Dottorato in management Università di Bologna</u> - 2016/2017 Insegnamento: Leadership Modulo Organizational Behavior, Ph.D. in Management, Unibo - 2017/2018 Insegnamento: Work-Life Balance Modulo Organizational Behavior, Ph.D. in Management, Unibo - 2018/2019 Insegnamento: Work-Life Balance Modulo Organizational Behavior, Ph.D. in Management, Unibo</p> <p>Non valutabile dalla Commissione</p> <p>Totale punti attribuiti 8</p>	10	8
<p><i>Supervisione di tesi di laurea Triennale fino a 2 punti</i> - da 1 a 5 tesi: 1 punto - oltre 5 tesi: 2 punti)</p> <p><i>Supervisione di tesi di laurea Magistrale fino a 3 punti</i> - fino a 2 tesi: 1 punto - fino a 4 tesi: 2 punti - 5 tesi e oltre: 3 punti</p>	10	6



<p><i>Supervisione di tesi di Dottorato fino a 4 punti</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 tesi fino a 3 punti - 2 tesi e oltre: 4 punti <p><i>Altre attività didattiche integrative</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - fino a 1 punto <p>Nel triennio il candidato ha supervisionato 7 Tesi Triennali e 9 progetti di Tesi Magistrali sviluppati da studenti dell'Università di Bologna. Il candidato ha inoltre svolto nel periodo un seminario dedicato agli studenti (Seminario Organizational Behavior CLAMDA, Unibo)</p> <p>Nel periodo oggetto della valutazione, il candidato inoltre ha svolto le seguenti attività di didattica seminariale e di supporto agli studenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ha svolto un seminario dedicato agli studenti (Seminario Organizational Behavior CLAMDA, Unibo) - è stato Responsabile di 8 Erasmus Exchange Programs del Dipartimento di Scienze Aziendali dell'Università di Bologna, Campus di Forlì; - ha impartito l'insegnamento di Digital HR & People Analytics nell'ambito del master in HR and Organization della BBS. <p>Punti attribuiti 6</p>		
<p><i>Esiti della valutazione da parte degli studenti dei moduli o degli insegnamenti negli ultimi 3 anni (non inferiore al 75° percentile del dipartimento)</i></p> <p><i>Da 71% a 80% della soddisfazione fino a 4 punti</i> <i>Da 81% a 90% della soddisfazione fino a 9 punti</i> <i>Da 91% a 100% della soddisfazione fino a 15 punti</i></p> <p>Le informazioni rese disponibili dell'ufficio RTD dell'Ateneo alla Commissione giudicatrice relativamente agli esiti della valutazione da parte degli studenti, con gli strumenti predisposti dall'ateneo - dei moduli o degli insegnamenti tenuti dal candidato (ex Art. 5 del Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia in attuazione degli artt. 18 e 24 della Legge 240/2010) mostrano una percentuale complessiva di soddisfazione degli studenti pari al 97,7%. Si tratta della percentuale di risposte positive alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto/a di come è stato svolto l'insegnamento?".</p> <p>Punti attribuiti 15</p>	15	15



Attività di ricerca e pubblicazioni – (Punti attribuibili max 65)

Tabella A - Attività di ricerca

	PUNTI MAX 20	PUNTEGGIO CANDIDATO
<ul style="list-style-type: none"> - organizzazione, direzione e coordinamento di centri o gruppi di ricerca nazionali e internazionali (fino a 5) - partecipazione agli stessi (fino a 1) - altre attività di ricerca quali la direzione o la partecipazione a comitati editoriali di riviste, come risultanti dall'inserimento nell'anagrafe ricerca di Ateneo (fino a 2) <p>Il candidato ha assunto dal 2018 la direzione del progetto di ricerca: "An Examination of Organizational Factors Enabling Greater Work-Life Balance and Role Performance", co-finanziato dall'Università di Bologna e dalla Kedge Business School, Francia. (totale 2 punti)</p> <p>È stato componente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dal 2018 del gruppo di Ricerca Componente del gruppo di Ricerca: "<i>International Study on Work and Family (ISWAF)</i>". - dal 2017 del gruppo di Ricerca "<i>L'inserimento nel lavoro: Interazioni tra individuo, contesto aziendale e aspetti extra-lavorativi</i>", coordinato da Gabriele Morandin e finanziato dall'Università di Bologna. - 2013 – 2016 del gruppo di Ricerca "<i>Health, Innovation and Well-Being</i>", Kedge Business School coordinato da Corinne Grenier. - 2012–2017 del gruppo di Ricerca "<i>Accent and Linguistic Diversity in the Workplace</i>", Teachers College, Columbia University, coordinato da Loriann Roberson. <p>(totale 1 punti)</p> <p>Il Candidato è inoltre componente del Comitato Editoriale di <i>Journal of Vocational Behavior</i> Ad-hoc reviewer per numerose riviste accademiche (totale 0,5 punti)</p>	8	3,5
<p><i>Conseguimento di premi nazionali e internazionali (Numero di premi e livello internazionale)</i></p> <p><i>Best Conference Paper</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 2017 XVIII Workshop di Organizzazione Aziendale, Pisa, Italia. - 2015 XXIX British Academy of Management Conference, Portsmouth, UK. - 2015 XVI Workshop di Organizzazione Aziendale, Padova, Italia. - 2014 International Network of Business and 	4	3

<p>Management Conference (INBAM), Barcelona, Spain.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2010 XI Workshop di Organizzazione Aziendale, Bologna, Italy. <p><i>Teaching Award</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 2016 Kedge Business School, France - 2012 Rouen Business School, France 		
<p><i>Relatore a congressi e a convegni di interesse internazionale un punto per ogni partecipazione fino a un massimo di 4</i></p> <p>Considerando solo l'ultimo triennio, il candidato ha partecipato a 9 convegni internazionali e 2 convegni italiani di interesse internazionale</p>	4	4
<p><i>Consistenza complessiva, l'intensità e la continuità della produzione scientifica del candidato.</i> <i>(Gli obiettivi di produttività scientifica al termine del triennio consistono in almeno 4 pubblicazioni di classe A o B, di cui almeno 2 di classe A, secondo la classificazione assegnata nella lista di riviste VQR ANVUR - GEV 13 2016</i> <i>5 pubblicazioni A o B: max 2 punti</i> <i>Oltre 6 pubblicazioni A o B: max 4</i></p> <p>Considerando solo il triennio 2017-2019, il candidato ha pubblicato 11 articoli "peer reviewed" in classe A nella lista di riviste VQR ANVUR - GEV 13 2016</p>	4	4

Tabella B - Pubblicazioni

PUBBLICAZIONI	PUNTI MAX 45	PUNTEGGIO CANDIDATO
<p>Sono valutate per ogni pubblicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) originalità, innovatività, rigore metodologico e rilevanza di ciascuna pubblicazione (max 1,5 punti) b) congruenza di ciascuna pubblicazione (max 1 punti); c) rilevanza scientifica della collocazione editoriale di ciascuna pubblicazione e sua diffusione all'interno della comunità scientifica secondo la lista di riviste VQR ANVUR - GEV 13 2016 (max 2 punti); d) determinazione analitica, anche sulla base di criteri riconosciuti presso la comunità scientifica internazionale di riferimento, dell'apporto individuale del ricercatore nel caso di partecipazione del medesimo a lavori in collaborazione (max 1 punto così determinato: 1 punto autore singolo, 0,6 due autori, 0,3 più di due autori). <p>La valutazione delle pubblicazioni sarà condotta sulla base de i criteri di cui 6 co. 3 del Regolamento di Ateneo per la</p>	45	45 (vedi tabella allegata)

<p>disciplina della chiamata dei Professori di Prima e Seconda fascia in attuazione dell'art. 24 della L. 240/2010.</p> <p>La Commissione ha valutato l'intera produzione scientifica e quella dell'ultimo triennio, ottenendo in entrambi i casi una valutazione superiore al massimo attribuibile (Vedi tabella nella pagina seguente)</p> <p>Punti attribuiti: 45</p>		
---	--	--

TOTALE PUNTI ATTIVITÀ DI RICERCA E PUBBLICAZIONI (TABELLA A+ TABELLA B) = 14,5
+ 45 = 59,5

MA 7

	A	B	C	D	
PEER REVIEWED ARTICLES					
36. Russo, M., Ollier-Malaterre, A., & Morandin, G. (2019). If You Want to Use Your Phone Less, First Figure Out Why. <i>Harvard Business Review</i> . https://hbr.org/2019/06/if-you-want-to-use-your-phone-less-first-figure-out-why	0,1	0,4	0	0,3	
35. Russo, M., Ollier-Malaterre, A., & Morandin, G. (2019). Breaking out from Constant Connectivity: Agentic Regulation of Smartphone Use. <i>Computers in Human Behaviors</i> , 98, 11-19.	0,1	0,4	0	0,3	
34. Riva, E., Lucchini, M., & Russo, M. (2019). Societal Gender Inequality as Moderator of the Relationship Between Work-Life Fit and Subjective Well-Being: A Multilevel Analysis Across European Countries. <i>Social Indicators Research</i> , 143(2), 657-691.	0,5	1	2	0,3	
33. Haar, J., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work-life balance from the fit and balance perspective. <i>Social Indicators Research</i> , 142(1), 261-282.	0,5	1	2	0,3	
32. Bouraoui, K., Bensemmane, S., Ohana, M., & Russo, M. (2019). Corporate social responsibility and employees' affective commitment: A multiple mediation model. <i>Management Decision</i> , 57(1), 152-167.	0,5	1	2	0,3	
31. Kim, R., Roberson, L., Russo, M., & Briganti, P. (2019). Language Diversity, Nonnative Accents and their Consequences at Workplace: Recommendations for Individuals, Teams, and Organizations. <i>The Journal of Applied Behavioral Science</i> , 55(1) 73-95.	0,1	1	0	0,3	
30. Russo, M., & Morandin, G. (2018). Work-life balance questione di cultura. <i>Economia & Management</i> , 5-6, settembre/dicembre, 69-75.	0,1	1	0	0,6	
29. Russo, M., Ollier-Malaterre, A., Kossek, E.E., & Ohana, M. (2018). Boundary Management Permeability and Relationship Satisfaction in Dual-Earner Couples: The Asymmetrical Gender Effect. <i>Frontiers in Psychology</i> , 9, 1723.	0,1	1	0	0,3	
28. Kraak, J., Russo, M. & Jimenez, A. (2018). Work-life balance psychological contract perceptions for older workers. <i>Persannel Review</i> , 47(6), 1194-1220.	0,5	1	2	0,3	
27. Morandin, G., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2018). Put down that phone! Smart use of Smartphones for Work and Beyond. <i>Journal of Management Inquiry</i> , 27(3), 352-356.	0,5	0,4	2	0,3	
26. Russo, M., Buonocore, F., Carmeli, A. & Guo, L. (2018). When family supportive supervisors meet employees' need for caring: Implications for work-family enrichment and thriving. <i>Journal of Management</i> , 44(4), 1678-1702.	1,5	1	2	0,3	
25. Russo, M., Bergami, M., & Morandin, G. (2018). Surviving a day without smartphone. <i>MIT Sloan Management Review</i> , Winter, 7-9.	0,5	0,4	2	0,3	
24. Bosch, M.C., Las Heras, M., Russo, M., Grau-Grau, M., & Rofcanin, Y. (2018). How context matters: The relationship between family supportive supervisor behaviors and motivation to work moderated by gender inequality. <i>Journal of Business Research</i> , 82, 46-55.	0,5	1	2	0,3	
23. Jimenez, A., Russo, M., Kraak, J., & Jiang, F. (2017). Corruption and private participation projects in Central and Eastern Europe. <i>Management International Review</i> , 57(5), 775-792.	0,1	0,8	2	0,3	
22. Russo, M., Gazi, I. & Koyuncu, B. (2017). Non-native accents and stigma: How self-fulfilling prophecies can affect career outcomes. <i>Human Resource Management Review</i> , 27(3), 507-520.	0,5	1	2	0,3	
21. Guo, L., Baruch, Y. & Russo, M. (2017). Work resources and civic engagement: Benefits to employees physical and mental health. <i>Journal of Vocational Behaviors</i> , 100, 56-66.	1	1	2	0,3	
20. Russo, M. & Morandin, G. (2017). Day 1: Momento chiave per performance durature. <i>Harvard Business Review Italia</i> , Marzo, 110-111.	0,1	1	0	0,6	
19. Carmeli, A. & Russo, M. (2016). The power of micro-moves in cultivating regardful relationships: Implications for work-home enrichment and thriving. <i>Human Resource Management Review</i> , 26(2), 112-124.	0,5	1	2	0,6	
18. Russo, M., Shleigman, A., & Carmeli A. (2016). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. <i>Journal of Positive Psychology</i> , 11(2), 173-188.	0,1	1	0	0,3	
17. Buonocore F., Russo, M., & Roberson L. (2015). Minaccia da stereotipo e comportamenti organizzativi per gli operatori sanitari. <i>Mecosan</i> , 96, 153-158.	0,1	1	2	0,3	
16. Buonocore, F., Russo, M., Ferrara, M. (2015). Work-family conflict and job insecurity: Are workers from different generations experiencing true differences? <i>Community, Work & Family</i> , 18(3), 299-316.	0,1	1	0	0,3	
15. Russo, M. (2015). Work-home enrichment and health: An analysis of mediating role of persistence in goal striving and vulnerability to stress. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 26(19), 2486-2502.	0,5	1	2	1	
14. Russo, M., Buonocore, F., & Ferrara, M. (2015). Motivational Mechanisms Influencing Error Reporting among Nurses. <i>Journal of Managerial Psychology</i> , 30(2), 118-132.	0,5	1	2	0,3	
13. Buonocore, F., Salvatore, D., & Russo, M. (2015). Fare job crafting crea coinvolgimento e migliora le performance sul lavoro. <i>Prospettive in Organizzazione</i> , ISSN: 2465-1753.	0,1	1	0	0,3	
12. Russo, M. (2015). La corruzione e la fiducia nelle competenze. <i>Harvard Business Review Italia</i> , Settembre, 100-101.	0,1	1	0	1	
11. Russo, M. (2014). Leadership: Effetto Pigmalione. <i>Harvard Business Review Italia</i> , June, 78.	0,1	1	0	1	
10. Haar, J., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study across Seven Cultures. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 85, 361-373.	1	1	2	0,3	
9. Russo, M., Guo, L., & Baruch Y. (2014). Work attitudes, life success and health: Evidence from China. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 84(3), 248-258.	1	1	2	0,3	
8. Buonocore F., Russo M., & Roberson, L. (2014). Il diversity training per il superamento degli stereotipi nell'organizzazione. <i>Sviluppo & Organizzazione</i> , 257, 42-54.	0,1	1	0	0,3	
7. Buonocore F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. <i>Human Resource Management Journal</i> , 23(1), 91-108.	0,5	1	2	0,6	
6. Russo M., & Buonocore F. (2012). The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. <i>Journal of Managerial Psychology</i> , 27(3), 216-236.	0,5	1	2	0,6	
5. Russo, M. (2012). Diversity in goal orientation, team performance, and internal team environment. <i>Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal</i> , 31(2), 124-143.	0,1	1	0	1	
4. Russo, M., Buonocore, F., & Ferrara, M. (2012). Inquadramento concettuale, prospettive teoriche e tendenze evolutive negli studi sulla diversità nei gruppi di lavoro. <i>Studi Organizzativi</i> , 1, 31-61.	0,1	1	0	0,3	
3. Buonocore, F., & Russo, M. (2011). Il work-family conflict e le attitudini sul lavoro nel settore infermieristico. In Ferrara M., Briganti P., & Salvatore D., (Eds.), <i>Temie emergenti negli studi di organizzazione in sanità</i> , Torino: Giappichelli.	0,1	1	0	0,6	
2. Briganti, P., Canoro, C., & Russo, M. (2011). La gestione delle risorse umane nelle istituzioni scolastiche. In Ferrara M. & Varriale L., (Eds.), <i>L'organizzazione della scuola</i> (pp. 203-267). Roma: Aracne Editrice.	0,1	1	0	0,3	
1. Agrifoglio, R., & Russo, M. (2011). Studio di casi. In Ferrara M. & Varriale, L., (Eds.), <i>L'organizzazione della scuola</i> (pp. 313-355). Roma: Aracne Editrice.	0,1	1	0	0,6	
CAPITOLI					
8. Buonocore, F., De Gennaro, D., Russo, M., & Salvatore, D. (2018). An explorative study on antecedents of job crafting among self-employed and employed accountants. In: Canonico, P., Consiglio, S., Mangia, G., Martinez, M., Mercurio, R. & Moschera, L. (Eds.), <i>Organizing in the shadow of power</i> (pp. 477-504), Studi Moa, Collana di Management e Organizzazione Aziendale. ISBN: 978-88-98854-28-8.	0,5	1	0	0,3	
7. Buonocore, F., De Gennaro, D., Russo, M., & Salvatore, D. (2017). Individual Responses to Job Insecurity and Declining Professional Prestige: The Role of Job Crafting. <i>Academy of Management Proceedings</i> , January, 11835. doi: 10.5465/AMBPP.2017.1183	0,5	1	0,5	0,3	
6. Russo, M. (2017). Brunello Cucinelli: An inspired leader who helps employees to have it all. In R. Koonce, P. Robinson, & B. Vogel (Eds.), <i>Developing leaders for positive organizing</i> (pp. 43-54). Bingley, England: Emerald Publishing Limited (ISBN: 978-1-78714-241-1).	0,1	1	0,5	1	
5. Russo, M. (2016). Brunello Cucinelli: Humanistic Approach to Luxury. In S. P. Robbins, M. Coulter, & D. A. DeCenzo (Eds.), <i>Fundamentals of Management. Management myths debunked!</i> (Tenth edit., p. 249). Harlow: Pearson Education Limited.	0,1	0,2	0,5	1	
4. Russo, M. & Buonocore, F. (2012). La goal orientation ed i gruppi di lavoro. In F. Buonocore (Eds.), <i>La goal orientation nell'organizzazione aziendale</i> (pp. 35-56). Torino: Giappichelli.	0,5	1	0	0,6	
3. Buonocore, F., & Russo, M. (2011). Il work-family conflict e le attitudini sul lavoro nel settore infermieristico. In Ferrara M., Briganti P., & Salvatore D., (Eds.), <i>Temie emergenti negli studi di organizzazione in sanità</i> , Torino: Giappichelli.	0,1	1	0	0,6	
2. Briganti, P., Canoro, C., & Russo, M. (2011). La gestione delle risorse umane nelle istituzioni scolastiche. In Ferrara M. & Varriale L., (Eds.), <i>L'organizzazione della scuola</i> (pp. 203-267). Roma: Aracne Editrice.	0,1	1	0	0,3	
1. Agrifoglio, R., & Russo, M. (2011). Studio di casi. In Ferrara M. & Varriale, L., (Eds.), <i>L'organizzazione della scuola</i> (pp. 313-355). Roma: Aracne Editrice.	0,1	1	0	0,6	
LIBRI					
2. Russo, M. (2010). <i>Diversità di goal orientation e processi di gruppo</i> . Collana di Studi e Ricerche Economico-Aziendali vol. 9, EnzoAlbanoEditore.	0,1	1	0	1	
1. Russo, M. (2010). <i>Work-life balance: theoretical perspectives and empirical researches</i> . Collana di Studi e Ricerche Economico-Aziendali vol. 13, EnzoAlbanoEditore, Napoli.	0,1	1	0	1	
TOTALE	15,1	42,6	39,5	22,4	119,6
TOTALE ULTIMI 6 ANNI (2014)2019)	11,4	26,4	34	11,7	83,5



**ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITA' DI BOLOGNA**

**PROCEDURA VALUTATIVA AI SENSI DELL'ART. 24 COMMA 5 DELLA L. 240/2010
DEL DOTT. MARCELLO RUSSO, RTD B) DEL DIPARTIMENTO DI SCIENZE AZIENDALI**

VERBALE N. 2

Alle ore 10,15 del giorno 25 luglio i seguenti Professori:

- MASSIMO BERGAMI- Professore presso l'Università di BOLOGNA
- BARBARA IMPERATORI - Professoressa presso l'Università di CATTOLICA SACRO CUORE
- MASSIMO NERI- Professore presso l'Università di MODENA E REGGIO EMILIA

componenti della Commissione nominata con D.R. n.1275 del 16/7/19, si riuniscono avvalendosi degli strumenti telematici di lavoro collegiali, previsti dall'art.8 comma 10 del Regolamento emanato con D.R. 977/2013.

La Commissione prende visione della documentazione resa disponibile con modalità telematiche relativa al candidato, dott. MARECELLO RUSSO, ai fini della valutazione.

I Commissari si impegnano a trattare le pubblicazioni del candidato esclusivamente nell'ambito della presente procedura valutativa.

La Commissione prende atto che il candidato ha superato i requisiti di produttività previsti dal bando per il Triennio.

La Commissione avvia la fase di valutazione, compilando la scheda di valutazione allegata al presente verbale (allegato 2); il Presidente dichiara di astenersi dalla valutazione della pubblicazione n. 25 (Peer Reviewed Articles) in quanto coautore.

Al termine della valutazione il candidato ha ottenuto il punteggio di 84,5/100 e pertanto la Commissione, all'unanimità, specifica che la valutazione ha avuto esito positivo.

Il segretario verbalizzante rilegge il verbale della riunione telematica ai colleghi della Commissione e, alle ore 14.00, la Commissione considera conclusi i lavori. Il presente verbale è integrato dalle dichiarazioni d'adesione e dal documento d'identità fatti pervenire dai singoli componenti della commissione di valutazione.

*MB*¹

Il verbale originale, controfirmato dal segretario verbalizzante e corredato delle dichiarazioni di adesione e dai documenti d'identità degli altri commissari, unitamente alla documentazione del candidato ed al materiale d'uso del concorso, è reso al Responsabile del procedimento concorsuale presso l'Ufficio Ricercatori a tempo determinato per la successiva approvazione degli atti.

Il presente verbale è composto da 8 pagine (incluso l'allegato 2).

Professor Massimo Bergami

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Massimo Bergami". The signature is fluid and cursive, with a prominent initial "M" and a long, sweeping tail.

Professoressa Barbara Imperatori

Professor Massimo Neri

Attività didattica - (Punti attribuibili max 35)

ATTIVITA'	PUNTI MAX 35	PUNTEGGIO CANDIDATO
<p><i>Il volume e la continuità delle attività con particolare riferimento agli insegnamenti e ai moduli di cui si è assunta la responsabilità</i> <i>Da 1 a 3 insegnamenti o moduli negli ultimi 3 anni: fino a punti 3</i> <i>Da 4 a 5 insegnamenti o moduli negli ultimi 3 anni: fino a punti 6</i> <i>Da 6 a 7 insegnamenti o moduli negli ultimi 3 anni: fino a punti 8</i> <i>Oltre 7 insegnamenti o moduli negli ultimi 3 anni: fino a punti 10</i></p> <p>Nel triennio in oggetto il candidato risulta formalmente intestatario di numerosi incarichi di insegnamento a livello undergraduate, graduate, executive e anche nell'ambito di dottorati di ricerca accreditati dal Ministero, sia presso l'Università di Bologna, che presso altri Atenei e istituzioni italiane ed estere. In particolare, ai fini della presente valutazione sono stati considerati tutti gli insegnamenti e i moduli (non i seminari) impartiti presso l'Ateneo (nelle sue diverse sedi) nell'ambito di corsi di I, II e III livello dell'Università di Bologna. Tali incarichi di insegnamento nel triennio risultano come segue:</p> <p><u>Corsi di laurea Università di Bologna</u> - 2016/2017 Organizational Behavior modulo II CLABE, Unibo - 2017/2018 Organization CLEC, Forli Campus, Unibo; Management Skills modulo I CLEC, Forli Campus, Unibo; Organizational Behavior modulo II CLABE, Unibo - 2018/2019 Organization CLEC, Forli Campus, Unibo Organizational Behavior modulo II CLABE, Unibo Organizational Behavior III CLABE, Unibo Punti: 10</p> <p><u>Dottorato in management Università di Bologna</u> - 2016/2017 Insegnamento: Leadership Modulo Organizational Behavior, Ph.D. in Management, Unibo - 2017/2018 Insegnamento: Work-Life Balance Modulo Organizational Behavior, Ph.D. in Management, Unibo - 2018/2019 Insegnamento: Work-Life Balance Modulo Organizational Behavior, Ph.D. in Management, Unibo Non valutabile dalla Commissione</p> <p>Punti attribuiti 10</p>	10	8
<p><i>Supervisione di tesi di laurea Triennale fino a 2 punti</i> - da 1 a 5 tesi: 1 punto - oltre 5 tesi: 2 punti) <i>Supervisione di tesi di laurea Magistrale fino a 3 punti</i> - fino a 2 tesi: 1 punto - fino a 4 tesi: 2 punti - 5 tesi e oltre: 3 punti <i>Supervisione di tesi di Dottorato fino a 4 punti</i></p>	10	6

MA

<ul style="list-style-type: none"> - 1 tesi fino a 3 punti - 2 tesi e oltre: 4 punti <p><i>Altre attività didattiche integrative</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - fino a 1 punto <p>Nel triennio il candidato ha supervisionato 7 Tesi Triennali e 9 progetti di Tesi Magistrali sviluppati da studenti dell'Università di Bologna. Il candidato ha inoltre svolto nel periodo un seminario dedicato agli studenti (Seminario Organizational Behavior CLAMDA, Unibo)</p> <p>Nel periodo oggetto della valutazione, il candidato inoltre ha svolto le seguenti attività di didattica seminariale e di supporto agli studenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ha svolto un seminario dedicato agli studenti (Seminario Organizational Behavior CLAMDA, Unibo) - è stato Responsabile di 8 Erasmus Exchange Programs del Dipartimento di Scienze Aziendali dell'Università di Bologna, Campus di Forlì; - ha impartito l'insegnamento di Digital HR & People Analytics nell'ambito del master in HR and Organization della BBS. <p>Punti attribuiti 6</p>		
<p><i>Esiti della valutazione da parte degli studenti dei moduli o degli insegnamenti negli ultimi 3 anni (non inferiore al 75° percentile del dipartimento)</i></p> <p><i>Da 71% a 80% della soddisfazione fino a 4 punti</i></p> <p><i>Da 81% a 90% della soddisfazione fino a 9 punti</i></p> <p><i>Da 91% a 100% della soddisfazione fino a 15 punti</i></p> <p>Le informazioni rese disponibili dell'ufficio RTD dell'Ateneo alla Commissione giudicatrice relativamente agli esiti della valutazione da parte degli studenti, con gli strumenti predisposti dall'ateneo - dei moduli o degli insegnamenti tenuti dal candidato (ex Art. 5 del Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia in attuazione degli artt. 18 e 24 della Legge 240/2010) mostrano una percentuale complessiva di soddisfazione degli studenti pari al 97,7%. Si tratta della percentuale di risposte positive alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto/a di come è stato svolto l'insegnamento?".</p> <p>Punti attribuiti 15</p>	15	15

Attività di ricerca e pubblicazioni – (Punti attribuibili max 65)

Tabella A - Attività di ricerca

	PUNTI MAX 20	PUNTEGGIO CANDIDATO
<ul style="list-style-type: none"> - <i>organizzazione, direzione e coordinamento di centri o gruppi di ricerca nazionali e internazionali (fino a 5)</i> - <i>partecipazione agli stessi (fino a 1)</i> - <i>altre attività di ricerca quali la direzione o la partecipazione a comitati editoriali di riviste, come risultanti dall'inserimento nell'anagrafe ricerca di Ateneo (fino a 2)</i> <p>Il candidato ha assunto dal 2018 la direzione del progetto di ricerca: "An Examination of Organizational Factors Enabling Greater Work-Life Balance and Role Performance", co-finanziato dall'Università di Bologna e dalla Kedge Business School, Francia. (totale 2 punti)</p> <p>È stato componente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dal 2018 del gruppo di Ricerca Componente del gruppo di Ricerca: "<i>International Study on Work and Family (ISWAF)</i>". - dal 2017 del gruppo di Ricerca "<i>L'inserimento nel lavoro: Interazioni tra individuo, contesto aziendale e aspetti extra-lavorativi</i>", coordinato da Gabriele Morandin e finanziato dall'Università di Bologna. - 2013 – 2016 del gruppo di Ricerca "<i>Health, Innovation and Well-Being</i>", Kedge Business School coordinato da Corinne Grenier. - 2012–2017 del gruppo di Ricerca "<i>Accent and Linguistic Diversity in the Workplace</i>", Teachers College, Columbia University, coordinato da Loriann Roberson. <p>(totale 1 punti)</p> <p>Il Candidato è inoltre componente del Comitato Editoriale di <i>Journal of Vocational Behavior</i> Ad-hoc reviewer per numerose riviste accademiche (totale 0,5 punti)</p>	8	3,5
<p><i>Conseguimento di premi nazionali e internazionali (Numero di premi e livello internazionale)</i></p> <p><i>Best Conference Paper</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 2017 XVIII Workshop di Organizzazione Aziendale, Pisa, Italia. - 2015 XXIX British Academy of Management Conference, Portsmouth, UK. - 2015 XVI Workshop di Organizzazione Aziendale, Padova, Italia. - 2014 International Network of Business and 	4	3

MB

<p>Management Conference (INBAM), Barcelona, Spain.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2010 XI Workshop di Organizzazione Aziendale, Bologna, Italy. <p><i>Teaching Award</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 2016 Kedge Business School, France - 2012 Rouen Business School, France 		
<p><i>Relatore a congressi e a convegni di interesse internazionale un punto per ogni partecipazione fino a un massimo di 4</i></p> <p>Considerando solo l'ultimo triennio, il candidato ha partecipato a 9 convegni internazionali e 2 convegni italiani di interesse internazionale</p>	4	4
<p><i>Consistenza complessiva, l'intensità e la continuità della produzione scientifica del candidato.</i> <i>(Gli obiettivi di produttività scientifica al termine del triennio consistono in almeno 4 pubblicazioni di classe A o B, di cui almeno 2 di classe A, secondo la classificazione assegnata nella lista di riviste VQR ANVUR - GEV 13 2016</i> <i>5 pubblicazioni A o B: max 2 punti</i> <i>Oltre 6 pubblicazioni A o B: max 4</i></p> <p>Considerando solo il triennio 2017-2019, il candidato ha pubblicato 11 articoli "peer reviewed" in classe A nella lista di riviste VQR ANVUR - GEV 13 2016</p>	4	4

Tabella B - Pubblicazioni

PUBBLICAZIONI	PUNTI MAX 45	PUNTEGGIO CANDIDATO
<p>Sono valutate per ogni pubblicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) originalità, innovatività, rigore metodologico e rilevanza di ciascuna pubblicazione (max 1,5 punti) b) congruenza di ciascuna pubblicazione (max 1 punti); c) rilevanza scientifica della collocazione editoriale di ciascuna pubblicazione e sua diffusione all'interno della comunità scientifica secondo la lista di riviste VQR ANVUR - GEV 13 2016 (max 2 punti); d) determinazione analitica, anche sulla base di criteri riconosciuti presso la comunità scientifica internazionale di riferimento, dell'apporto individuale del ricercatore nel caso di partecipazione del medesimo a lavori in collaborazione (max 1 punto così determinato: 1 punto autore singolo, 0,6 due autori, 0,3 più di due autori). <p>La valutazione delle pubblicazioni sarà condotta sulla base de i criteri di cui 6 co. 3 del Regolamento di Ateneo per la</p>	45	45 (vedi tabella allegata)

MB

<p>disciplina della chiamata dei Professori di Prima e Seconda fascia in attuazione dell'24 della L. 240/2010.</p> <p>La Commissione ha valutato l'intera produzione scientifica e quella dell'ultimo triennio, ottenendo in entrambi i casi una valutazione superiore al massimo attribuibile (Vedi tabella nella pagina seguente)</p> <p>Punti attribuiti: 45</p>		
--	--	--

TOTALE PUNTI ATTIVITÀ DI RICERCA E PUBBLICAZIONI (TABELLA A+ TABELLA B) = 29 + 55,5 = 84,5

MB

	A	B	C	D	
PEER REVIEWED ARTICLES					
36. Russo, M., Ollier-Malaterre, A., & Morandin, G. (2019). If You Want to Use Your Phone Less, First Figure Out Why. <i>Harvard Business Review</i> . https://hbr.org/2019/06/if-you-want-to-use-your-phone-less-first-figure-out-why	0,1	0,4	0	0,3	
35. Russo, M., Ollier-Malaterre, A., & Morandin, G. (2019). Breaking out from Constant Connectivity: Agentic Regulation of Smartphone Use. <i>Computers in Human Behaviors</i> , 98, 11–19.	0,1	0,4	0	0,3	
34. Riva, E., Lucchini, M., & Russo, M. (2019). Societal Gender Inequality as Moderator of the Relationship Between Work–Life Fit and Subjective Well-Being: A Multilevel Analysis Across European Countries. <i>Social Indicators Research</i> , 143(2), 657–691.	0,5	1	2	0,3	
33. Haar, J., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work-life balance from the fit and balance perspective. <i>Social Indicators Research</i> , 142(1), 261–282.	0,5	1	2	0,3	
32. Bouraoui, K., Bensemmane, S., Ohana, M., & Russo, M. (2019). Corporate social responsibility and employees' affective commitment: A multiple mediation model. <i>Management Decision</i> , 57(1), 152–167.	0,5	1	2	0,3	
31. Kim, R., Roberson, L., Russo, M., & Briganti, P. (2019). Language Diversity, Nonnative Accents and their Consequences at Workplace: Recommendations for Individuals, Teams, and Organizations. <i>The Journal of Applied Behavioral Science</i> , 55(1) 73-95.	0,1	1	0	0,3	
30. Russo, M., & Morandin, G. (2018). Work-life balance questione di cultura. <i>Economia & Management</i> , 5-6, settembre/dicembre, 69-75.	0,1	1	0	0,6	
29. Russo, M., Ollier-Malaterre, A., Kossek, E.E., & Ohana, M. (2018). Boundary Management Permeability and Relationship Satisfaction in Dual-Earner Couples: The Asymmetrical Gender Effect. <i>Frontiers in Psychology</i> , 9, 1723.	0,1	1	0	0,3	
28. Kraak, J., Russo, M., & Jimenez, A. (2018). Work-life balance psychological contract perceptions for older workers. <i>Personnel Review</i> , 47(6), 1194–1220.	0,5	1	2	0,3	
27. Morandin, G., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2018). Put down that phone! Smart use of Smartphones for Work and Beyond. <i>Journal of Management Inquiry</i> , 27(3), 352-356.	0,5	0,4	2	0,3	
26. Russo, M., Buonocore, F., Carmeli, A., & Guo, L. (2018). When family supportive supervisors meet employees' need for caring: Implications for work-family enrichment and thriving. <i>Journal of Management</i> , 44(4), 1678–1702.	1,5	1	2	0,3	
25. Russo, M., Bergami, M., & Morandin, G. (2018). Surviving a day without smartphone. <i>MIT Sloan Management Review</i> , Winter, 7-9.	0,5	0,4	2	0,3	
24. Bosch, M.C., Las Heras, M., Russo, M., Grau-Grau, M., & Rofcanin, Y. (2018). How context matters: The relationship between family supportive supervisor behaviors and motivation to work moderated by gender inequality. <i>Journal of Business Research</i> , 82, 46-55.	0,5	1	2	0,3	
23. Jimenez, A., Russo, M., Kraak, J., & Jang, F. (2017). Corruption and private participation projects in Central and Eastern Europe. <i>Management International Review</i> , 57(5), 775-792.	0,1	0,8	2	0,3	
22. Russo, M., Gazi, I. & Koyuncu, B. (2017). Non-native accents and stigma: How self-fulfilling prophecies can affect career outcomes. <i>Human Resource Management Review</i> , 27 (3), 507-520.	0,5	1	2	0,3	
21. Guo, L., Baruch, Y. & Russo, M. (2017). Work resources and civic engagement: Benefits to employees physical and mental health. <i>Journal of Vocational Behaviors</i> , 100, 56–66.	1	1	2	0,3	
20. Russo, M. & Morandin, G. (2017). Day 1: Momento chiave per performance durature. <i>Harvard Business Review Italia</i> , Marzo, 110-111.	0,1	1	0	0,6	
19. Carmeli, A., & Russo, M. (2016). The power of micro-moves in cultivating regardful relationships: Implications for work-home enrichment and thriving. <i>Human Resource Management Review</i> , 26(2), 112-124.	0,5	1	2	0,6	
18. Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. <i>Journal of Positive Psychology</i> , 11(2), 173-188.	0,1	1	0	0,3	
17. Buonocore F., Russo, M., & Roberson L. (2015). Minaccia da stereotipo e comportamenti organizzativi per gli operatori sanitari. <i>Mecosan</i> , 96, 153–158.	0,1	1	2	0,3	
16. Buonocore, F., Russo, M., Ferrara, M. (2015). Work-family conflict and job insecurity: Are workers from different generations experiencing true differences? <i>Community, Work & Family</i> , 18(3), 299–316.	0,1	1	0	0,3	
15. Russo, M. (2015). Work-home enrichment and health: An analysis of mediating role of persistence in goal striving and vulnerability to stress. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 26(19), 2486–2502.	0,5	1	2	1	
14. Russo, M., Buonocore, F., & Ferrara, M. (2015). Motivational Mechanisms Influencing Error Reporting among Nurses. <i>Journal of Managerial Psychology</i> , 30(2), 118–132.	0,5	1	2	0,3	
13. Buonocore, F., Salvatore, D., & Russo, M. (2015). Fare job crafting crea coinvolgimento e migliora le performance sul lavoro. <i>Prospettive in Organizzazione</i> , ISSN: 2465-1753.	0,1	1	0	0,3	
12. Russo, M. (2015). La corruzione e la fiducia nelle competenze. <i>Harvard Business Review Italia</i> , Settembre, 100-101.	0,1	1	0	1	
11. Russo, M. (2014). Leadership: Effetto Pigmazione. <i>Harvard Business Review Italia</i> , June, 78.	0,1	1	0	1	
10. Haar, J., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study across Seven Cultures. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 85, 361-373.	1	1	2	0,3	
9. Russo M., Guo, L., & Baruch Y. (2014). Work attitudes, life success and health: Evidence from China. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 84(3), 248–258.	1	1	2	0,3	
8. Buonocore F., Russo M., & Roberson, L. (2014). Il diversity training per il superamento degli stereotipi nell'organizzazione. <i>Sviluppo & Organizzazione</i> , 257, 42–54.	0,1	1	0	0,3	
7. Buonocore F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. <i>Human Resource Management Journal</i> , 23(1), 91–108.	0,5	1	2	0,6	
6. Russo M., & Buonocore F. (2012). The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. <i>Journal of Managerial Psychology</i> , 27(3), 216–236.	0,5	1	2	0,6	
5. Russo, M. (2012). Diversity in goal orientation, team performance, and internal team environment. <i>Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal</i> , 31(2), 124–143.	0,1	1	0	1	
4. Russo, M., Buonocore, F., & Ferrara, M. (2012). Inquadramento concettuale, prospettive teoriche e tendenze evolutive negli studi sulla diversità nei gruppi di lavoro. <i>Studi Organizzativi</i> , 1, 31–61.	0,1	1	0	0,3	
3. Buonocore, F., & Russo, M. (2011). Il work-family conflict e le attitudini sul lavoro nel settore infermieristico. In Ferrara M., Briganti P., & Salvatore D., (Eds.), <i>Temi emergenti negli studi di organizzazione in sanità</i> , Torino: Giappichelli.	0,1	1	0	0,6	
2. Briganti, P., Canoro, C., & Russo, M. (2011). La gestione delle risorse umane nelle istituzioni scolastiche. In Ferrara M. & Varriale L., (Eds.), <i>L'organizzazione della scuola</i> (pp. 203–267). Roma: Aracne Editrice.	0,1	1	0	0,3	
1. Agrifoglio, R., & Russo, M. (2011). Studio di casi. In Ferrara M. & Varriale, L., (Eds.), <i>L'organizzazione della scuola</i> (pp. 313–355). Roma: Aracne Editrice.	0,1	1	0	0,6	
CAPITOLI					
8. Buonocore, F., De Gennaro, D., Russo, M., & Salvatore, D. (2018). An explorative study on antecedents of job crafting among self-employed and employed accountants. In: Canonico, P., Consiglio, S., Mangia, G., Martinez, M., Mercurio, R. & Moschera, L. (Eds.), <i>Organizing in the shadow of power</i> (pp. 477–504), Studi Moa, Collana di Management e Organizzazione Aziendale. ISBN: 978-88-98854-28-8.	0,5	1	0	0,3	
7. Buonocore, F., De Gennaro, D., Russo, M., & Salvatore, D. (2017). Individual Responses to Job Insecurity and Declining Professional Prestige: The Role of Job Crafting. <i>Academy of Management Proceedings</i> , January, 11835. doi: 10.5465/AMBPP.2017.1183	0,5	1	0,5	0,3	
6. Russo, M. (2017). Brunello Cucinelli: An inspired leader who helps employees to have it all. In R. Koonce, P. Robinson, & B. Vogel (Eds.), <i>Developing leaders for positive organizing</i> (pp. 43–54). Bingley, England: Emerald Publishing Limited (ISBN: 978-1-78714-241-1).	0,1	1	0,5	1	
5. Russo, M. (2016). Brunello Cucinelli: Humanistic Approach to Luxury. In S. P. Robbins, M. Coulter, & D. A. DeCenzo (Eds.), <i>Fundamentals of Management. Management myths debunked!</i> (Tenth edit., p. 249). Harlow: Pearson Education Limited.	0,1	0,2	0,5	1	
4. Russo, M., & Buonocore, F. (2012). La goal orientation ed i gruppi di lavoro. In F. Buonocore (Eds.), <i>La goal orientation nell'organizzazione aziendale</i> (pp. 35–56). Torino: Giappichelli.	0,5	1	0	0,6	
3. Buonocore, F., & Russo, M. (2011). Il work-family conflict e le attitudini sul lavoro nel settore infermieristico. In Ferrara M., Briganti P., & Salvatore D., (Eds.), <i>Temi emergenti negli studi di organizzazione in sanità</i> , Torino: Giappichelli.	0,1	1	0	0,6	
2. Briganti, P., Canoro, C., & Russo, M. (2011). La gestione delle risorse umane nelle istituzioni scolastiche. In Ferrara M. & Varriale L., (Eds.), <i>L'organizzazione della scuola</i> (pp. 203–267). Roma: Aracne Editrice.	0,1	1	0	0,3	
1. Agrifoglio, R., & Russo, M. (2011). Studio di casi. In Ferrara M. & Varriale, L., (Eds.), <i>L'organizzazione della scuola</i> (pp. 313–355). Roma: Aracne Editrice.	0,1	1	0	0,6	
LIBRI					
2. Russo, M. (2010). <i>Diversità di goal orientation e processi di gruppo</i> . Collana di Studi e Ricerche Economico-Aziendali vol. 9, EnzoAlbanoEditore.	0,1	1	0	1	
1. Russo, M. (2010). <i>Work-life balance: theoretical perspectives and empirical researches</i> . Collana di Studi e Ricerche Economico-Aziendali vol. 13, EnzoAlbanoEditore, Napoli.	0,1	1	0	1	
TOTALE	15,1	42,6	39,5	22,4	119,6
TOTALE ULTIMI 6 ANNI (2014)2019)	11,4	26,4	34	11,7	83,5



**ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITA' DI BOLOGNA**

PROCEDURA VALUTATIVA AI SENSI DELL'ART. 24 COMMA 5 DELLA L. 240/2010 DEL DOTT. MARCELLO RUSSO, RTD B) DEL DIPARTIMENTO DI SCIENZE AZIENDALI

VERBALE N.1

Alle ore 9,45 del giorno 23 LUGLIO i seguenti Professori:

- MASSIMO BERGAMI- Professore presso l'Università di BOLOGNA
- BARBARA IMPERATORI - Professoressa presso l'Università di CATTOLICA SACRO CUORE
- MASSIMO NERI- Professore presso l'Università di MODENA E REGGIO EMILIA

componenti della Commissione nominata con D.R. n.1275 del 16/7/19, si riuniscono avvalendosi degli strumenti telematici di lavoro collegiali, previsti dall'art.8 comma 10 del Regolamento emanato con D.R. 977/2013.

Ognuno dei componenti dichiara di non avere relazioni di parentela ed affinità entro il 4° grado incluso con gli altri commissari e con il candidato che non sussistono le cause di astensione di cui all'art. 51 c.p.c.

La Commissione procede alla nomina del Presidente nella persona del Prof. MASSIMO BERGAMI e del Segretario nella persona del Prof. MASSIMO NERI

La Commissione, esaminati gli atti normativi e regolamentari che disciplinano lo svolgimento delle procedure valutative (Legge 240/2010; D.M. 344/2011; il D.R. 977/2013) prende atto degli standard qualitativi e dei criteri di valutazione delle pubblicazioni stabiliti dal dipartimento.

Nel rispetto dei punteggi massimi previsti, la Commissione dettaglia e specifica i punteggi attribuibili agli elementi appartenenti a ciascuna categoria di standard, come da allegata tabella (allegato 1).

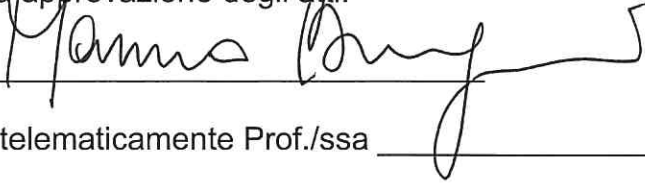
La Commissione definisce inoltre che la valutazione avrà esito positivo qualora il candidato uguagli o superi il punteggio complessivo di 60/100.

Il segretario verbalizzante rilegge il verbale della riunione telematica ai colleghi della Commissione e, alle ore 14,50 la Commissione incarica il Presidente di trasmettere il presente Verbale di 2 pagine e 1 allegato (a sua volta composto da 2 fogli) agli Uffici e sospende i lavori in attesa di ricevere il curriculum del candidato.

Il presente verbale è integrato dalle dichiarazioni d'adesione e dal documento d'identità fatti pervenire dai singoli componenti della commissione di valutazione.

Il verbale originale, controfirmato dal segretario verbalizzante e corredato delle dichiarazioni di adesione e dai documenti d'identità degli altri commissari, unitamente alla documentazione del candidato ed al materiale d'uso del concorso, è reso al Responsabile del procedimento concorsuale presso l'Ufficio Ricercatori a tempo determinato per la successiva approvazione degli atti.

- Prof. _____



Collegato telematicamente Prof./ssa _____

Collegato telematicamente Prof./ssa _____

Bologna, 23 luglio 2019

MA
23/7/19

Allegato 1 – scheda di attribuzione punteggi agli standard

Attività didattica - (Punti attribuibili max 35)

ATTIVITA'	PUNTI
<p>Il volume e la continuità delle attività con particolare riferimento agli insegnamenti e ai moduli di cui si è assunta la responsabilità Da 1 a 3 insegnamenti o moduli negli ultimi 3 anni: fino a punti 3 Da 4 a 5 insegnamenti o moduli negli ultimi 3 anni: fino a punti 6 Da 6 a 7 insegnamenti o moduli negli ultimi 3 anni: fino a punti 8 Oltre 7 insegnamenti o moduli negli ultimi 3 anni: fino a punti 10</p>	10
<p>Supervisione di tesi di laurea Triennale fino a 2 punti - da 1 a 5 tesi: 1 punto - oltre 5 tesi: 2 punti) Supervisione di tesi di laurea Magistrale fino a 3 punti - fino a 2 tesi: 1 punto - fino a 4 tesi: 2 punti - 5 tesi e oltre: 3 punti Supervisione di tesi di Dottorato fino a 4 punti - 1 tesi fino a 3 punti - 2 tesi e oltre: 4 punti Altre attività didattiche integrative - fino a 1 punto</p>	10
<p>Esiti della valutazione da parte degli studenti dei moduli o degli insegnamenti negli ultimi 3 anni (non inferiore al 75° percentile del dipartimento) Da 71% a 80% della soddisfazione fino a 4 punti Da 81% a 90% della soddisfazione fino a 9 punti Da 91% a 100% della soddisfazione fino a 15 punti</p>	15

MWB
23/7/19

Attività di ricerca e pubblicazioni – (Punti attribuibili max 65)

Tabella A - Attività di ricerca

ATTIVITA'	PUNTI 20
<ul style="list-style-type: none"> - organizzazione, direzione e coordinamento di centri o gruppi di ricerca nazionali e internazionali (fino a 5) - partecipazione agli stessi (fino a 1) - altre attività di ricerca quali la direzione o la partecipazione a comitati editoriali di riviste, come risultanti dall'inserimento nell'anagrafe ricerca di Ateneo (fino a 2) 	8
<p>Conseguimento di premi nazionali e internazionali (Numero di premi e livello internazionale)</p>	4
<p>Relatore a congressi e a convegni di interesse internazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> - un punto per ogni partecipazione fino a un massimo di 4 	4
<p>Consistenza complessiva, l'intensità e la continuità della produzione scientifica del candidato. (Gli obiettivi di produttività scientifica al termine del triennio consistono in almeno 4 pubblicazioni di classe A o B, di cui almeno 2 di classe A, secondo la classificazione assegnata nella lista di riviste VQR ANVUR - GEV 13 2016</p> <p>5 pubblicazioni A o B: max 2 punti Oltre 6 pubblicazioni A o B: max 4</p>	4

Tabella B - Pubblicazioni

PUBBLICAZIONI	PUNTI 45
<p>Sono valutate per ogni pubblicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) originalità, innovatività, rigore metodologico e rilevanza di ciascuna pubblicazione (max 1,5 punti) b) congruenza di ciascuna pubblicazione (max 1 punti); c) rilevanza scientifica della collocazione editoriale di ciascuna pubblicazione e sua diffusione all'interno della comunità scientifica secondo la lista di riviste VQR ANVUR - GEV 13 2016 (max 2 punti); d) determinazione analitica, anche sulla base di criteri riconosciuti presso la comunità scientifica internazionale di riferimento, dell'apporto individuale del ricercatore nel caso di partecipazione del medesimo a lavori in collaborazione (max 1 punto così determinato: 1 punto autore singolo, 0,6 due autori, 0,3 più di due autori). <p>La valutazione delle pubblicazioni sarà condotta sulla base dei criteri di cui al co. 3 del Regolamento di Ateneo per la disciplina della chiamata dei Professori di Prima e Seconda fascia in attuazione dell'art. 24 della L. 240/2010.</p>	

Totale punti attività di ricerca e pubblicazioni (tabella A+ tabella B) = _____