



**ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA**

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

VERBALE

Telematico:

Alle ore 14:45 del giorno 07/11/23 i seguenti Professori:

- Prof. Marcello Russo – Professore di Organizzazione Aziendale presso l'Università degli Studi di Bologna
- Prof.ssa Barbara Imperatori – Professore di Organizzazione Aziendale presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano
- Prof.ssa Maria Chiara Di Guardo – Professore di Organizzazione Aziendale presso l'Università degli Studi di Cagliari

componenti della Commissione nominata con D.R. n. 1332 del 12/10/23, 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 della Prof.ssa Barbara Imperatori e del Segretario nella persona del Prof. Marcello Russo.

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.

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 65/100.

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

La Commissione avvia la fase di valutazione, compilando la scheda di valutazione allegata al presente verbale (allegato 2).

Al termine della valutazione il candidato ha ottenuto il punteggio di 89/100 e pertanto la Commissione, all'unanimità, specifica che la valutazione ha avuto esito positivo.

Telematico:

Il segretario verbalizzante rilegge il verbale della riunione telematica ai colleghi della Commissione e, alle ore 17:00, 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.

Il verbale, firmato digitalmente 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 per l'Ufficio Ricercatori a tempo determinato per la successiva approvazione degli atti.

Prof. Marcello Russo (firmato digitalmente)

Collegato telematicamente Prof.ssa Barbara Imperatori

Collegato telematicamente Prof.ssa Maria Chiara Di Guardo.

Allegato 1 – scheda di attribuzione punteggi agli standard

Attività didattica - (Punti attribuibili max 30)

ATTIVITA'	PUNTI MAX 30
<p>Il volume e la continuità delle attività con particolare riferimento agli insegnamenti e ai moduli di cui si è assunta la responsabilità</p> <p><i>Da 1 a 3 insegnamenti negli ultimi 3 anni: fino a punti 5</i> <i>Da 4 a 5 insegnamenti negli ultimi 3 anni: fino a punti 10</i> <i>Oltre i 5 insegnamenti negli ultimi 3 anni: fino a punti 15</i></p>	15
<p>Didattica integrativa e di servizio agli studenti</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Relatore di tesi di laurea triennale o magistrale <input type="checkbox"/> Relatore di tesi di laurea dottorato <input type="checkbox"/> Seminari, tutoraggio esercitazioni <p><i>Supervisione di tesi di laurea Triennale fino a 3 punti</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Da 1 a 5 tesi: 1 punti</i> <input type="checkbox"/> <i>Oltre 5 tesi: 3 punti</i> <p><i>Supervisione di tesi di laurea Magistrale fino a 5 punti</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Da 1 a 5 tesi: 2 punti</i> <input type="checkbox"/> <i>Oltre 5 tesi: 5 punti</i> <p><i>Supervisione di tesi di laurea di dottorato fino a 5 punti</i></p> <p><i>Altre attività didattiche integrative fino a 2 punti</i></p>	15

Attività di ricerca e pubblicazioni – (Punti attribuibili max 60)

Tabella A - Attività di ricerca

ATTIVITA'	PUNTI MAX 20
Organizzazione direzione e coordinamento gruppi di ricerca o partecipazione. – <i>Organizzazione, direzione e coordinamento di centri o gruppi di ricerca nazionale e internazionali (fino a 3 punti)</i> – <i>Partecipazione agli stessi (fino a 1 punto)</i> – <i>Altre attività di ricerca, quali direzione o partecipazione a comitati editoriali come risultanti dall'anagrafe di ateneo (fino a 4 punti)</i>	8
Conseguimento di premi nazionali e internazionali <i>(numero di premi e livello internazionale fino a 4 punti)</i>	4
Relatore a congressi e convegni di interesse internazionale <i>(un punto per ogni partecipazione fino a un massimo di 4)</i>	4
Consistenza complessiva della produzione scientifica <i>(valutazione della numerosità e qualità della produzione scientifica in relazione agli obiettivi di produttività previsti al termine del triennio)</i> <i>5 pubblicazioni di fascia 3, 4 o 4* ranking ABS: max 2 punti</i> <i>Oltre 6 pubblicazioni di fascia 3, 4 o 4* ranking ABS: max 4</i>	4

Tabella B - Pubblicazioni

PUBBLICAZIONI	PUNTI MAX 40
Sono valutate per ogni pubblicazione: A. originalità, innovatività, rigore metodologico e rilevanza di ciascuna pubblicazione (max 1,5); B. congruenza di ciascuna pubblicazione con il settore concorsuale oggetto della valutazione (max 1 punto); C. rilevanza scientifica della collocazione editoriale di ciascuna pubblicazione e sua diffusione all'interno della comunità scientifica (max 2 punti)	40

<p>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 singole; 0,6 due autori; 0,3 più di due autori)</p> <p>La valutazione delle pubblicazioni sarà condotta sulla base dei criteri di cui 6 co. 3 del Regolamento di Ateneo per la disciplina dei Professori di Prima e Seconda fascia in attuazione dell'art. 24 della Legge 240/2010.</p>	
--	--

Totale punti attività di ricerca e pubblicazioni (tabella A+ tabella B) = 60

Attività istituzionali (Punti attribuibili max 10)

ATTIVITA'	PUNTI MAX 10
<p>Attività di servizio, istituzionali, organizzative e di terza missione, presso Atenei ed enti di ricerca pubblici e privati, in quanto pertinenti al ruolo, si tiene conto del loro volume, durata e continuità nonché del grado di responsabilità delle funzioni svolte.</p>	<p>10</p>

Allegato 2 - Scheda di valutazione dott. Francesco Montani

Attività didattica - (Punti attribuibili **max 30**)

ATTIVITA'	PUNTI MAX 30	PUNTI CANDIDATO
<p>Il volume e la continuità delle attività con particolare riferimento agli insegnamenti e ai moduli di cui si è assunta la responsabilità (Descrizione dei singoli elementi oggetto di valutazione)</p> <p>Nel triennio in oggetto il candidato risulta formalmente intestatario di numerosi incarichi di insegnamento a livello undergraduate e graduate e anche in ambito di master universitari ed executive sia presso l'Università di Bologna che presso altri atenei e istituzioni italiane ed estere. Ai fini della presente valutazione, sono stati considerati tutti gli insegnamenti e i moduli (non seminari) impartiti presso l'Ateneo (nelle sue diverse sedi) nell'ambito dei corsi di I, II livello e Dottorato di Ricerca dell'Università di Bologna.</p> <p><u>Insegnamenti presso l'Università di Bologna:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Organization Theory and Design (Corso di Laurea Triennale in Economia e Gestione delle Imprese, CLEI) <input type="checkbox"/> Organization and Leadership (Corso di Laurea Triennale in Finance and Business Management) <input type="checkbox"/> Human Resource Management and Leadership (Corso di Laurea Magistrale in Service Management) <input type="checkbox"/> Organizational Behavior (Ph.D.). 	15	15
<p>Didattica integrativa e di servizio agli studenti</p> <p>Nel triennio in oggetto il candidato ha supervisionato 14 tesi di laurea triennale, 9 tesi di laurea magistrale e 1 tesi di dottorato.</p>	15	12
<p><i>Totale punteggio attività didattica</i></p>	30	27

Attività di ricerca – (Punti attribuibili max 60)

Tabella A - Attività

ATTIVITA'	PUNTI MAX 20	PUNTI CANDIDATO
<p>Organizzazione direzione e coordinamento gruppi di ricerca o partecipazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Organizzazione, direzione e coordinamento di centri o gruppi di ricerca nazionale e internazionali (fino a 3 punti)</i> - <i>Partecipazione agli stessi (fino a 1 punto)</i> - <i>Altre attività di ricerca, quali direzione o partecipazione a comitati editoriali come risultanti dall'anagrafe di ateneo (fino a 4 punti)</i> <p>Il candidato non dichiara la partecipazione e/o il coordinamento di centri o gruppi di ricerca nazionale e internazionali.</p> <p>Il candidato è membro del comitato editoriale della rivista <i>Journal of Organizational Behavior</i> e svolge la funzione di ad-hoc reviewer per le seguenti riviste: <i>Journal of Organizational Behavior</i>, <i>Journal of Management Studies</i>, <i>Journal of Business Research</i>, <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>, <i>International Journal of Human Resource Management</i>, <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, <i>Human Relations</i>, <i>Journal of Business Research</i>, <i>International Journal of Human Resource Management</i>, <i>R&D Management</i>, <i>Journal of Vocational Behavior</i>, <i>Journal of Managerial Psychology</i>, <i>Leadership & Organization Development Journal</i>, <i>Frontiers in Psychology</i>, <i>Journal of Advanced Nursing</i>, <i>Industrial Relations</i>, <i>Journal of Applied Social Psychology</i>, <i>Burnout Research</i>, <i>Canadian Journal of Behavioural Science</i>, <i>Psychologie du Travail et des Organisations</i>.</p>	8	4
<p>Conseguimento di premi nazionali e internazionali (numero di premi e livello internazionale fino a 4 punti)</p> <p>Il candidato ha conseguito 4 research grant internazionali e ha conseguito</p>	4	4

nel 2018 un AOM best paper proceedings.		
<p>Relatore a congressi e convegni di interesse internazionale (<i>un punto per ogni partecipazione fino a un massimo di 4</i>)</p> <p>Il candidato ha partecipato a oltre 60 congressi e convegni di interesse nazionale e internazionale.</p>	4	4
<p>Consistenza complessiva della produzione scientifica (<i>valutazione della numerosità e qualità della produzione scientifica in relazione agli obiettivi di produttività previsti al termine del triennio</i>)</p> <p><i>5 pubblicazioni di fascia 3, 4 o 4* ranking ABS: max 2 punti</i> <i>Oltre 6 pubblicazioni di fascia 3, 4 o 4* ranking ABS: max 4</i></p> <p>Il candidato ha presentato oltre 50 pubblicazioni complessive, di cui almeno 20 nell'ultimo triennio con oltre 6 pubblicazioni di fascia 3, 4 o 4* nel ranking ABS.</p>	4	4

Tabella B – Criteri di valutazione delle pubblicazioni

PUBBLICAZIONI	PUNTI MAX 40	PUNTI 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); B. congruenza di ciascuna pubblicazione con il settore concorsuale oggetto della valutazione (max 1 punto); C. rilevanza scientifica della collocazione editoriale di ciascuna pubblicazione e sua diffusione all'interno della comunità scientifica (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 singole; 0,6 due autori; 0,3 più di due autori) <p>La valutazione delle pubblicazioni sarà condotta sulla base dei criteri di cui 6 co. 3 del Regolamento di Ateneo per la disciplina dei Professori di Prima e Seconda fascia in attuazione dell'art. 24 della Legge 240/2010.</p> <p>La commissione ha valutato l'intera produzione scientifica e quella dell'ultimo triennio, ottenendo in entrambi i casi un punteggio superiore al massimo attribuibile (vedi tabella nelle pagine seguenti).</p>	<p>40</p>	<p>40 (vedi tabella allegata)</p>

Totale punti (tabella A+ tabella B) = 16 + 40 = 56

Pubblicazione	A – originalità (max 1,5 punti)	B – congruenza (1 pt)	C – rilevanza scientifica (max 2 pt)	D – apporto individuale (max 1 pt)	TOTALE
Montani, F., & Vandenberghe, C. (2023). Fueled by a Fearful Leader: When, to What Extent and How Leader Fear of COVID-19 Promotes Employee Performance. <i>Group & Organization Management</i> . https://doi.org/10.1177/10596011231192158	1	1	1,5	0,6	
Andrieu, G., Montani, F., Setti, I., & Sommovigo, V. (2023). Unlocking the gender diversity–group performance link: the moderating role of relative cultural distance. <i>Cross Cultural & Strategic Management</i> . https://doi.org/10.1108/CCSM-09-2022-0153	0,5	1	0,5	0,3	
Cesinger, B., Gundolf, K., Hughes, M., Khedhaouria, A., & Montani, F. (2023). The bright and dark sides of the Dark Triad traits among senior managers: effects on organizational commitment. <i>Review of Managerial Science</i> , 17, 1731-1763.	0,5	0,8	1	0,3	
Boudrias, J. S., Montani, F., Vandenberghe, C., & Battistelli, A. (2023). Are wellbeing dimensions differentially related to employee proactive behavior? The joint moderating effects of knowledge job demands and empowering leadership. <i>Current Psychology</i> , 42, 13999-14011.	0,5	0,4	0,5	0,3	
Grenier, S., Montani, F., Gagnon, J. F., & Dupuis, A. (2022). La compassion managériale comme propulseur de la santé organisationnelle en temps de perturbations. <i>Ad machina</i> , 179-195.	0,1	0,2	0	0,3	
Bergeron, M. H., & Montani, F. (2022). Le rôle modérateur de l'échange leader-membre pour protéger le potentiel d'implication au travail en présence de stressseurs. <i>Humain et Organisation</i> , 7, 1-13.	0,1	0,2	0	0,6	
Montani, F., Sommovigo, V., Torres, C., Courcy, F., Ferreira, M. C., Mendonça, H., & Silva, A. J. (2022). When do innovators flourish? The role of interpersonal goals in the relationship between innovative work behavior and flourishing. <i>Personality and Individual Differences</i> , 199, 111833.	1,5	1	1,5	0,3	
Montani, F., & Staglianò, R., Sommovigo, V., Setti, I., & Giorgi, G. (2022). Managers' Compassionate goals, innovation and firm performance: An examination of mediating processes, and boundary conditions in small and medium-sized enterprises. <i>R&D Management</i> , 53, 97-114.	1,5	1	1,5	0,3	
Montani, F., & Staglianò, R. (2022). Innovation in times of pandemic: The moderating effect of knowledge sharing on the relationship between covid-19-induced job stress and employee innovation. <i>R&D Management</i> , 52, 193-205.	1,5	1	1,5	0,6	
Montani, F., Torres, C., Ferreira, M. C., Mendonça, H., Silva, A. J., Courcy, F., & Dagenais-Desmarais, V. (2021). Self-image goals, compassionate goals and innovative work behavior: The role of organizational support for innovation across countries. <i>Journal of Business Research</i> , 137, 588-600.	1,5	1	1,5	0,3	

Mukerjee, J., Montani, F., & Vandenberghe, C. (2021). A dual model of coping with and commitment to organizational change: The role of appraisals and resources. <i>Journal of Organizational Change Management</i> , 34, 1144-1161	1	1	1	0,3	
Lefebvre, J.-I., Montani, F., Courcy, F., & Dagenais-Desmarais, V. (2021). Self-compassion at work: A key for enhancing well-being and innovation through social safeness at multiple levels. <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i> , 38, 398-413.	0,5	0,6	0,5	0,3	
Montani, F., Courcy, F., Battistelli, A., & de Witte, H. (2021). Job insecurity and innovative work behaviour: A moderated mediation model of intrinsic motivation and trait mindfulness. <i>Stress and Health</i> , 37, 742-754	0,5	1	1	0,3	
Boudrias, J. S., Montani F., & Vandenberghe, C. (2021). How and when does psychological wellbeing contribute to proactive performance? The role of social resources and job characteristics. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> , 18, 2492. doi: 10.3390/ijerph18052492	0,1	0,6	0	0,3	
Dufour, L., Maoret, M., & Montani, F. (2020). Coupling high self-perceived creativity and successful newcomer adjustment in organizations: The role of supervisor trust and support for authentic self-expression. <i>Journal of Management Studies</i> , 57, 1531-1555.	1,5	1	2	0,3	
Montani, F., Setti, I., Sommovigo, V., Courcy, & Giorgi, G. (2020). Who Responds Creatively to Role Conflict? Evidence for a curvilinear relationship mediated by cognitive adjustment at work and moderated by mindfulness. <i>Journal of Business and Psychology</i> , 35, 621-641.	1	1	1,5	0,3	
Montani, F., Boudrias, J.-S., & Pigeon, M. (2020). Employee recognition, meaningfulness and behavioural involvement: test of a moderated mediation model. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 31, 356-384	1	1	1,5	0,3	
Montani, F., Sommovigo, V., Setti, I., Giorgi, G., & Argentero, P. (2020). The moderating effect of exposure to robbery on the relationship between post-traumatic stress and job satisfaction. <i>Industrial health</i> , 2019-0096.	0,1	0,6	0,5	0,3	
Lefebvre, J.-I., Montani, F., & Courcy, F. (2020). Self-compassion at work: A practice-oriented review. <i>Advances in Developing Human Resources</i> , 22, 437-452	0,5	0,6	0,5	0,3	
Montani, F., Leon-Perez, J.-M., Giorgi, G., & Shoss, M. (2020). Appraisal of the economic crisis, psychological distress, and workplace absenteeism: A 1-1-2 Model. <i>Journal of Business and Psychology</i> , 35, 609-620.	1	1	1	0,3	
Montani, F., Maoret, M., & Dufour, L. (2019). The dark side of organizational socialization: examining how and when socialization intensity undermines newcomer outcomes. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 40, 506-521.	1,5	1	2	0,3	
Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. (2019). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. <i>Human Relations</i> , 73, 59-93.	1,5	1	2	0,3	

Montani, F., Dagenais-Desmarais, V., Giorgi, G., & Grégoire, S. (2018). A Conservation of resources perspective on negative affect and innovative work behaviour: The role of affect activation and mindfulness. <i>Journal of Business and Psychology</i> , 33, 123-139.	0,5	0,6	1,5	0,3	
Montani, F., & Dagenais-Desmarais, V. (2018). Unravelling the relationship between role overload and organizational citizenship behaviour: A test of mediating and moderating effects. <i>European Management Journal</i> , 36, 757-768	1	1	1	0,3	
Yahia, N. A., Montani, F., & Courcy, F. (2018). The role of stressors on innovative behavior: When superior empowering leadership protects the innovation potential of workers. <i>Psychologie du Travail et des Organisations</i> , 24, 51-67.	0,5	0,6	0	0,3	
Courcy, F., Boudrias, J.-S., & Montani, F. (2018). New perspectives on the complex relationship between well-being and work performance. <i>Psychologie du Travail et des Organisations</i> , 24, 1-5.	0,1	0,6	0	0,3	
Montani, F., Courcy, F., & Vandenberghe, C. (2017). Innovating under stress: The role of commitment and leader-member exchange. <i>Journal of Business Research</i> , 77, 1-13	1	1	1,5	0,3	
Boudrias, J.-S., Montani, F., & Pigeon, M. (2017). How do empowering conditions lead to empowered behaviours? Test of a mediation model. <i>Journal of Managerial Psychology</i> , 32, 357-372.	0,5	1	0,5	0,3	
Khedhaouria, A., Montani, F., & Thurik, R. (2017). Time pressure and team member creativity within R&D projects: The role of learning orientation and knowledge sourcing. <i>International Journal of Project Management</i> , 35, 942-954	1	0,6	1	0,3	
Montani, F., Battistelli, A., & Odoardi, C. (2017). Proactive goal generation and innovative behaviour: The moderating role of affective commitment, production ownership and leader support for innovation. <i>Journal of Creative Behavior</i> , 51, 107-127.	1	1	0,5	0,3	
Giorgi, G., Perminiene, M., Montani, F., & Arcangeli, G. (2016). Detrimental effects of workplace bullying: Impediment of self-management competence via psychological distress. <i>Frontiers in Psychology</i> , 7, 1-11.	1	1	0,5	0,3	
Arenas, A., Giorgi, G., Montani, F., Mancuso, S., Fiz Perez, F. J., Mucci, N., & Arcangeli, G. (2016). Workplace bullying in a sample of Italian and Spanish employees and its relationship with job satisfaction, and psychological well-being. <i>Frontiers in Psychology</i> , 6, 1-10	1	1	0,5	0,3	
Battistelli, A., Montani, F., Guicciardi, M., & Bertinato, L. (2016). Regulation of exercise behaviour and motives for physical activities: The Italian validation of BREQ and MPAM-R questionnaires. <i>Psychologie Française</i> , 61, 333-348	0,5	0	0	0,3	
Montani, F., Courcy, F., Giorgi, G., & Boilard, A. (2015). Enhancing nurses' empowerment: The role of supervisors' empowering management practices. <i>Journal of Advanced Nursing</i> , 71, 2129-2141.	0,5	0,6	0,5	0,3	
Giorgi, G., Leon-Perez, J.-M., Montani, F., Courcy, F., & Arcangeli, G. (2015). Distress and job satisfaction after robbery assaults: A longitudinal study. <i>Occupational Medicine</i> , 65, 290-295.	0,5	0,6	0,5	0,3	

Battistelli, A., Montani, F., Odoardi, C., & Boudrias, J.-S. (2015). Linking managerial practices and leadership style to innovative work behavior: The role of group and psychological processes. <i>Leadership & Organization Development Journal</i> , 36, 545-569.	1	1	0,5	0,3	
Giorgi, G., Mancuso, S., Perez, F. J. F., Montani, F., Courcy, F., & Arcangeli, G. (2015). Does leaders' health (and work-related experiences) affect their evaluation of followers' stress? <i>Safety and Health at Work</i> , 6, 249-255.	1	1	0,5	0,3	
Montani, F., Battistelli, A., & Odoardi, C. (2014). Envisioning, planning, innovating: A closer investigation of proactive goal generation, innovative work behaviour, and boundary conditions. <i>Journal of Business and Psychology</i> , 30, 415-433.	1	1	1,5	0,3	
Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2014). Individual and contextual determinants of innovative work behaviour: Proactive goal generation matters. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 87, 645-670.	1	1	2	0,3	
Grégoire, S., Baron, C., & Montani, F. (2014). Mindfulness at work: Research and intervention. <i>Revue Québécoise de Psychologie</i> , 35, 117-134.	0,5	0	0	0,3	
Battistelli, A., Montani, F., Odoardi, C., Vandenberghe, C., & Picci, P. (2014). Employees' concerns about change and commitment to change among Italian organizations: The moderating role of innovative work behavior. <i>International Journal of Human Resource Management</i> , 25, 951-978.	1	1	1,5	0,3	
Battistelli, A., Montani, F., & Odoardi, C. (2013). The impact of feedback from job and task autonomy in the relationship between dispositional resistance to change and innovative work behaviour. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 22, 26-41.	1	1	1,5	0,3	
Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2012). Explaining the relationships among supervisor support, affective commitment to change, and innovative work behavior: The moderating role of coworker support. <i>Applied Psychology Bulletin</i> , 264, 43-57.	0,5	1	1	0,3	
Odoardi, C., Battistelli, A., & Montani, F. (2010). Can goal theories explain innovative work behaviour? The motivating power of innovation-related goals. <i>Bollettino di Psicologia Applicata</i> , 3, 261-262	0,5	0,8	0	0,3	
Book chapters					
Grégoire, S., Montani, F., & Hontoy, L.-M. (2015). Effets de la présence attentive en milieu organisationnel [Effects of mindfulness in the organizational environment]. In S. Grégoire, L. Lachance, & L. Richer (Eds.), <i>La présence attentive (mindfulness): État des connaissances théoriques, empiriques et pratiques</i> . Montreal: Presses de l'Université du Québec.	0,1	0,2	0	0,3	

Pinard, F., Montani, F., Bouchard, A.-C., Gladu-Martin, A., & St.-Martin, K.-A. (sous presse). Les déterminants psychosociaux de la présence attentive et du comportement innovant dans les organisations québécoises [Psychosocial determinants of mindfulness and innovative behaviour in organisations]. In A. Di Fabio, C. Lemoine, V. Majer, & P. Salengros (Eds.), <i>Effets des modes d'organisation au travail</i> . Paris: L'Harmattan.	0,5	0,2	0	0,3	
Montani, F., Courcy, F., Pietrantonio, L., Giani, L., & Boudrias, J.-S. (sous presse). Conscientiser et responsabiliser les travailleurs pour favoriser l'adoption de comportements plus sécuritaires au travail [Rising employees' awareness and responsibility to promote safer behaviors at work]. In A. Di Fabio, C. Lemoine, V. Majer, & P. Salengros (Eds.), <i>Conseil et orientation pour le travail</i> . Paris: L'Harmattan.	0,1	0,2	0	0,3	
Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2013). Leadership, pratiques de gestion des ressources humaines et comportement innovatif: Le rôle du climat de groupe pour l'innovation et de l'engagement affectif [Leadership, human resource management practices, and innovative behaviour: The role of team climate for innovation and of affective commitment]. In D. R. Kouabenan, M. Dubois, M.-E. Bobillier Chaumont, P. Sarnin, & J. Vacherand-Revel (Eds.), <i>Conditions de travail, évaluation des risques et management de la sécurité</i> (pp. 219-230). L'Harmattan: Paris.	0,5	0,2	0	0,3	
Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2012). Il quadro teorico sul potenziale d'innovazione nelle organizzazioni. In C. Odoardi (Ed.), <i>Valori e innovazione: Mobilitare le risorse umane nelle organizzazioni</i> (pp. 19-44). Milano: Apogeo	0,1	0,2	0	0,3	
Montani, F., & Battistelli, A. (2012). Valori, clima etico e responsabilità sociale per la mobilitazione delle risorse umane: Un'indagine empirica. In C. Odoardi (Ed.), <i>Valori e innovazione: Mobilitare le risorse umane nelle organizzazioni</i> (pp. 89-105). Milano: Apogeo.	0,1	0,4	0	0,6	
Odoardi, C., & Montani, F. (2012). Verso un modello di gestione delle risorse umane fondato sui valori. In C. Odoardi (Ed.), <i>Valori e innovazione: Mobilitare le risorse umane nelle organizzazioni</i> (pp. 107-129). Milano: Apogeo.	0,1	0,4	0	0,6	
Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2012). Organizational climate for innovation: Development of a new theoretical model. In G. Minati, M. Abram, & E. Pessa (Eds.), <i>Methods, models, simulations and approaches towards a general theory of change</i> (pp. 475-486). Singapore: World Scientific.	0,5	0,2	0	0,3	
Totale	37,5	37,4	39,5	17,1	131,5
Totale ultimi 3 anni (2020-2023)	15,9	16	19	6,9	57,8

Attività istituzionali (Punti attribuibili max 10)

ATTIVITA'	PUNTI MAX 10	PUNTI CANDIDATO
Attività di servizio, istituzionali, organizzative e di terza missione, presso Atenei ed enti di ricerca pubblici e privati, in quanto pertinenti al ruolo, si tiene conto del loro volume, durata e continuità nonché del grado di responsabilità delle funzioni svolte. Il candidato dichiara di essere membro della Commissione Comunicazione e Qualità del Dipartimento di Scienze Aziendali e di aver tenuto dei seminari didattici per lo staff amministrativo dell'ateneo.	10	6

Somma dei punteggi attribuiti dalla Commissione al candidato 89 punti.

Procedura valutativa ai sensi dell'art. 24 comma 5 della Legge n. 240/2010 per lo scorrimento a Professore Associato di un Ricercatore a tempo determinato di tipo b) (senior) presso il Dipartimento di Scienze Aziendali, settore concorsuale 13B3, SSD: SECS/P10.

DICHIARAZIONE

La sottoscritta Prof.ssa Maria Chiara Di Guardo, componente della Commissione Giudicatrice della procedura valutativa sopracitata, dichiara con la presente di aver partecipato, in via telematica, allo svolgimento dei lavori della Commissione giudicatrice e di concordare con il verbale della seduta medesima, redatto a firma del Prof. Marcello Russo e che sarà trasmesso all'Ufficio Ricercatori a tempo determinato per i provvedimenti di competenza.

In fede

07/10/23

Prof.ssa Maria Chiara Di Guardo



Si Allega copia documento di riconoscimento

Dichiarazione da allegare alla Versione Telematica

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

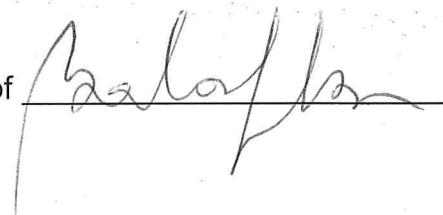
DICHIARAZIONE

La sottoscritta Prof.ssa BARBARA IMPERATORI, componente della Commissione Giudicatrice della procedura valutativa sopracitata, dichiara con la presente di aver partecipato, in via telematica, allo svolgimento dei lavori della Commissione giudicatrice e di concordare con il verbale della seduta medesima, redatto a firma del Prof. Marcello Russo e che sarà trasmesso all'Ufficio Ricercatori a tempo determinato per i provvedimenti di competenza.

In fede

Data 7 XI 2023

Prof.



Allegare copia documento di riconoscimento