

PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO DI RICERCATORE UNIVERSITARIO A TEMPO DETERMINATO MEDIANTE STIPULA DI UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO DELLA DURATA DI TRE ANNI AI SENSI DELL'ART. 24, COMMA 3, LETT. B) DELLA LEGGE 30.12.2010 N. 240 PRESSO IL DIPARTIMENTO di Fisiopatologia Medico-Chirurgica e dei Trapianti SETTORE CONCORSUALE 11/E3 - Psicologia Sociale, del Lavoro e delle Organizzazioni SETTORE SCIENTIFICO-DISCIPLINARE M-PSI/06 - Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni CODICE CONCORSO 5338

VERBALE N. 2
(Esame preliminare dei titoli, dei curriculum
e della produzione scientifica dei candidati)

La Commissione giudicatrice della procedura selettiva a n 1 posto di ricercatore universitario a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lett. b) della Legge 30.12.2010 n. 240 per il settore concorsuale 11/E3 - Psicologia Sociale, del Lavoro e delle Organizzazioni, settore scientifico-disciplinare M-PSI/06 - Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, presso il Dipartimento di Fisiopatologia Medico-Chirurgica e dei Trapianti, composta da:

Prof.ssa Caterina Gozzoli dell'Università Cattolica del Sacro Cuore – sede di Brescia
Prof. Salvatore Zappalà dell'Università degli studi di Bologna
Prof.ssa Silvia Gilardi dell'Università degli studi di Milano

si riunisce il giorno 10/10/2023 alle ore 16:30 in modalità telematica mediante la piattaforma TEAMS per l'esame dei titoli e delle pubblicazioni scientifiche presentate dai candidati.

In apertura di seduta il Presidente della Commissione dà lettura del messaggio di posta elettronica con il quale il Responsabile delle procedure comunica che in data 29/09/2023 si è provveduto alla pubblicizzazione dei criteri stabiliti dalla Commissione nella riunione del 20/9/2023 mediante pubblicazione sul sito web dell'Ateneo.

La Commissione prende visione dell'elenco dei candidati, che risultano essere:
CANGIALOSI Nicola
RAINISIO Nicola
SOMMOVIGO Valentina

Ciascun commissario dichiara che non sussistono situazioni di incompatibilità, ai sensi degli artt. 51 e 52 c.p.c., con i candidati. Dichiara inoltre di non trovarsi in alcuna situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, con i candidati ai sensi della Legge 190/2012. Ciascun Commissario sottoscrive apposita dichiarazione che si allega al presente verbale (all. n. 1).

Constatato che, come previsto dal bando, sono trascorsi almeno 5 giorni dalla pubblicizzazione dei criteri, la Commissione può legittimamente proseguire i lavori con l'esame dei titoli e delle pubblicazioni scientifiche presentate dai candidati.

Successivamente verifica che le pubblicazioni scientifiche inviate agli uffici corrispondono all'elenco delle stesse allegate alle domande dei candidati.

La Commissione, ai fini della presente selezione, prende in considerazione esclusivamente pubblicazioni o testi accettati per la pubblicazione secondo le norme vigenti nonché saggi inseriti in opere collettanee e articoli editi su riviste in formato cartaceo o digitale con esclusione di note interne o rapporti dipartimentali. La tesi di dottorato (o equipollenti) è presa in considerazione anche in assenza delle condizioni sopra menzionate.

Vengono quindi prese in esame le pubblicazioni redatte in collaborazione con i commissari della presente procedura di valutazione o con altri coautori non appartenenti alla Commissione, al fine di valutare l'apporto di ciascun candidato.

La commissione rileva che nessun candidato ha pubblicazioni in collaborazione con i commissari della presente selezione.

Successivamente dopo attenta analisi comparata dei lavori svolti in collaborazione tra il candidato CANGIALOSI Nicola ed altri coautori, la Commissione rileva che i contributi scientifici del candidato sono enucleabili e distinguibili (tenuto conto, ad esempio, anche dell'attività scientifica globale sviluppata dal candidato, la Commissione ritiene che vi siano evidenti elementi di giudizio per individuare l'apporto dei singoli coautori) e unanimemente delibera di ammettere alla successiva valutazione di merito i seguenti lavori:

1. Cangialosi, N., Odoardi, C., Peña-Jimenez, M., Antino, M. (in press). Diversity of Social Ties and Employee Innovation: The Importance of Informal Learning and Reciprocity. *Journal of Work and Organizational Psychology*.

2. Cangialosi, N. (in press) Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis (FsQCA) In Organizational Psychology: Theoretical Overview, Research Guidelines, and A Step-ByStep Tutorial Using R Software. *The Spanish Journal of Psychology*.

3. Cangialosi, N., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2022). Problem-solving, learning through experimentation, and organizational tenure: a moderated mediation model of idea generation. *Le Travail Humain*, 85(1), 33–50. <https://doi.org/10.3917/th.851.0033>

4. Odoardi, C., Cangialosi, N., & Battistelli, A. (2022). HR training practices and innovative work behaviour: a moderated mediation model. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 22(1/2), 1. <https://doi.org/10.1504/ijhrdm.2022.121320>

5. Cangialosi, N., Battistelli, A., & Odoardi, C. (2021). Designing innovative jobs: a fuzzy-set configurational analysis of job characteristics. *Personnel Review*, 52(1), 382–399. <https://doi.org/10.1108/pr-02-2021-0105>

6. Battistelli, A., Odoardi, C., Cangialosi, N., Di Napoli, G., & Piccione, L. (2021). The role of image expectations in linking organizational climate and innovative work behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 25(6), 204–222. <https://doi.org/10.1108/ejim01-2021-0044>

7. Cangialosi, N., Odoardi, C., Battistelli, A., & Baldaccini, A. (2021). The social side of innovation: When and why advice network centrality promotes innovative work behaviours. *Creativity and Innovation Management*, 30(2), 336–347. <https://doi.org/10.1111/caim.12434>

8. Déprez, G. R. M., Bazine, N., Fréour, L., Peña-Jimenez, M., Cangialosi, N., & Battistelli, A. (2021). From Feedback Seeking to Psychological Attachment, the Mediating Role of Adaptive Performance in Perceived Obstruction Context. *The Spanish Journal of Psychology*, 24, 1-18. <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.1>
9. Déprez, G. R. M., Battistelli, A., Boudrias, J. S., & Cangialosi, N. (2020). Constructive deviance and proactive behaviors: two distinct approaches to change and innovation in the workplace. *Le Travail Humain*, 83(3), 235-267. <https://doi.org/10.3917/th.833.0235>
10. Cangialosi, N., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2020). Learning Climate and Innovative Work Behavior, the Mediating Role of the Learning Potential of the Workplace. *Vocations and Learning*, 13(2), 263-280. <https://doi.org/10.1007/s12186-019-09235-y>
11. Cangialosi, N., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2020). A Three-way Interaction Model of Innovative Behavior, Task-Related Learning, and Job Characteristics. *Performance Improvement Quarterly*, 33(2), 153-172. <https://doi.org/10.1002/piq.21322>
12. Cangialosi, N., Deprez, G. R. M., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2019). Work based learning: Italian adaptation of the Learning Potential of the Workplace scale (LPW). *BPA-Applied Psychology Bulletin* (Bollettino di Psicologia Applicata), 67(284), 31-44. <https://doi.org/10.26387/bpa.284.4>

Dopo attenta analisi comparata dei lavori svolti in collaborazione tra il candidato RAINISIO Nicola ed altri coautori, la Commissione rileva che i contributi scientifici del candidato sono enucleabili e distinguibili (tenuto conto, ad esempio, anche dell'attività scientifica globale sviluppata dal candidato, la Commissione ritiene che vi siano evidenti elementi di giudizio per individuare l'apporto dei singoli coautori) e unanimemente delibera di ammettere alla successiva valutazione di merito i seguenti lavori:

1. Boffi, M., Rainisio, N., & Inghilleri, P. (2023). Nurturing Cultural Heritages and Place Attachment through Street Art—A Longitudinal Psycho-Social Analysis of a Neighborhood Renewal Process. *Sustainability*, 15(13), 10437. <https://doi.org/10.3390/su151310437>. N.B.
2. Piga, B. E. A., Rainisio, N., Stancato, G., & Boffi, M. (2023). Mapping the In-Motion Emotional Urban Experiences: An Evidence-Based Method. *Sustainability*, 15(10), 7963. doi.org/10.3390/su15107963.
3. Rainisio, N., Pola, L., Mussi, A., Bove, C., & Inghilleri, P. (2022). Career aspirations, expectations, and perceived contextual barriers in native and foreign-born citizens: An Italian case study. *Psychological Research Journal (Ricerche di Psicologia)*, 45(3). doi.org/10.3280/rip2022oa15030.
4. Boffi, M., Rainisio, N., & Inghilleri, P. (2022). The psychological impact of Global Education approach to SDGs. A study on emotions and sustainability attitudes of European teachers. *Frontiers in Psychology*, 13:926284. doi.org/10.3389/fpsyg.2022.926284.
5. Rainisio, N., Boffi, M., Pola, L., Inghilleri, P., Sergi, I., & Liberatori, M. (2022). The role of gender and self-efficacy in domestic energy saving behaviors: a case study in Lombardy, Italy. *Energy Policy*, 160:112696. doi.org/10.1016/j.enpol.2021.112696
6. Salvia, G., Boffi, M., Piga, B.E.A., Rainisio, N., Arcidiacono, A., & Morello, E. (2021). Participatory methodology for a sharing city: Understanding citizens' practices and perceptions of sharing in Milan. *Territorio*, 99, 164-178. doi.org/10.3280/TR2021-099021
7. Piga, B.E.A., Stancato, G., Rainisio, N., & Boffi, M. (2021). How do NBS' colour tones influence people's emotional reaction? An assessment via Virtual and Augmented Reality in a participatory process. *Sustainability*, 13(23), 13388. doi.org/10.3390/su132313388

8. Riva, E.F.M., Riva, G., Talò, C., Boffi, M., Rainisio, N., Pola, L., et al. (2017). Measuring Dispositional Flow: Validity and reliability of the Dispositional Flow State Scale 2, Italian version. *PLoS ONE* 12(9): e0182201. doi.org/10.1371/journal.pone.0182201
9. Boffi, M., Riva, E., Rainisio, N. & Inghilleri, P. (2016). Social Psychology of Flow: A situated framework for optimal experience. In L. Harmat, F. Andersen, F., Ullén, & G. Sadlo (Eds.), *Flow Experience. Empirical Research and applications*. Springer. doi.org/10.1007/978-3-319-28634-1_14
10. Rainisio, N., Boffi, M. & Riva, E. (2014). Positive change in environment: Aesthetics, environmental flowability and well-being. In P. Inghilleri, G. Riva & E. Riva (Eds.), *Enabling Positive Change. Flow and complexity in daily experience*. De Gruyter. doi.org/10.2478/9783110410242.6.
11. Boffi, M., Riva, E. & Rainisio, N. (2014). Positive change and political participation: well-being as an indicator of the quality of citizens' engagement. In P. Inghilleri, G. Riva & E. Riva (Eds.), *Enabling Positive Change. Flow and complexity in daily experience*. De Gruyter. doi.org/10.2478/9783110410242.7
12. Rainisio, N., & Inghilleri, P. (2013). Culture, Environmental Psychology, and Well-Being: An Emergent Theoretical Framework. In A. Delle Fave, H. Knoop (Eds.), *Well-Being and Cultures: Perspectives from Positive Psychology* (pp. 103-116). The Netherlands, Springer. doi.org/10.1007/978-94-007-4611-4_7

Dopo attenta analisi comparata dei lavori svolti in collaborazione tra la candidata SOMMOVIGO Valentina ed altri coautori, la Commissione rileva che i contributi scientifici della candidata sono enucleabili e distinguibili (tenuto conto, ad esempio, anche dell'attività scientifica globale sviluppata dalla candidata, la Commissione ritiene che vi siano evidenti elementi di giudizio per individuare l'apporto dei singoli coautori) e unanimemente delibera di ammettere alla successiva valutazione di merito i seguenti lavori:

1. Sommovigo, V., Carnevali, L., Ottaviani, C., Rosa, V., Filosa, L., Borgogni, L., & Alessandri, G. (2023). The dynamic associations of interpersonal conflicts at work and consequent negative emotion dynamics with diurnal cortisol variations. *Journal of Occupational Health Psychology* (in press).
2. Andrieu, G., Montani, F., Setti, I., & Sommovigo, V. (2023). Unlocking the gender diversity-group performance link: the moderating role of relative cultural distance. *Cross Cultural & Strategic Management* (in press).
3. Montani, F., Staglianò, R., Sommovigo, V., Setti, I., & Giorgi, G. (2023). Managers' compassionate goals, innovation, and firm performance: an examination of mediating processes, and boundary conditions in small-and medium-sized enterprises. *R&D Management*, 53(1), 97-114. <https://doi.org/10.1111/radm.12549>
4. 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. *Personality and Individual Differences*, 199, 111833. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111833>.
5. Sommovigo, V., Bernuzzi, C., & Setti, I. (2022). Investigating the association between patient verbal aggression and emotional exhaustion among Italian healthcare professionals during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13578>.

6. Maffoni, M., Sommovigo, V., Giardini, A., Paolucci, S., Setti, I. (2020). Dealing with ethical issues in rehabilitation medicine: The relationship between managerial support and emotional exhaustion is mediated by moral distress and enhanced by positive affectivity and resilience. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1114-1125. <https://doi.org/10.1111/jonm.13059>.
7. Sommovigo, V., Setti, I., O'Shea, D., & Argentero, P. (2020). Investigating employees' emotional and cognitive reactions to customer mistreatment: an experimental study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(5), 707-727. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1745189>.
8. Montani, F., Setti, I., Sommovigo, V., Courcy, F., & Giorgi, G. (2019). When does role conflict fuel creativity? Evidence for a curvilinear relationship moderated by mindfulness. *Journal of Business and Psychology*, 35(5), 621-641. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09644-9>.
9. Bosmans, M. W., Setti, I., Sommovigo, V., & van der Velden, P. G. (2019). Do Type D personality and job demands-resources predict emotional exhaustion and work engagement? A 3-wave prospective study. *Personality and Individual Differences*, 149, 167-173. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.053>.
10. Setti, I., van der Velden, P. G., Sommovigo, V., Ferretti, S., Giorgi, G., O'Shea, D., & Argentero, P. (2018). Well-being and functioning at work following thefts and robberies: comparative study. *Frontiers in Psychology*, 9: 168. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00168>.
11. Setti, I., Sommovigo, V., & Argentero, P. (2020). Enhancing expatriates' assignments success: the relationships between cultural intelligence, cross-cultural adaptation and performance. *Current Psychology*, 41, 4291-4311. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00931-w>
12. Sommovigo, V., Setti, I., & Argentero, P. (2019). The role of service providers' resilience in buffering the negative impact of customer incivility on service recovery performance. *Sustainability*, 11(1), 285. <https://doi.org/10.3390/su1101028>

Concluso l'esame dei titoli e delle pubblicazioni scientifiche presentate dai candidati, alle ore 19.00 la Commissione termina i lavori e decide di riunirsi il giorno 26 ottobre 2023 alle ore 12.00 in web conference tramite la piattaforma Teams.

Si allegano al presente verbale:

- Dichiarazioni che non sussistono con i candidati situazioni di incompatibilità, ai sensi degli artt. 51 e 52 c.p.c., e di assenza di conflitto di interessi, anche potenziale, ai sensi della Legge 190/2012
- Dichiarazioni di assenso dei commissari, corredate da documenti d'identità

Letto, approvato e sottoscritto.

LA COMMISSIONE:

Prof.ssa Caterina Gozzoli Componente

Prof. Salvatore Zappalà Presidente

Prof.ssa Silvia Gilardi Segretario