

PROCEDURA DI SELEZIONE PUBBLICA PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO DI PROFESSORE DI I FASCIA MEDIANTE CHIAMATA AI SENSI DELL'ART. 18, COMMA 1 DELLA LEGGE 240/2010 E DEL REGOLAMENTO DI ATENEO

SETTORE CONCORSUALE 13/B3

SETTORE SCIENTIFICO-DISCIPLINARE SECSP10

DIPARTIMENTO DI SCIENZE AZIENDALI, ECONOMICHE E METODI QUANTITATIVI

BANDO DR REP. N. n. 817/2019 Decreto prot. n. 183957/VII/1 DEL 20.12.2019 - AVVISO PUBBLICATO IN G.U. 4° Serie Speciale Concorsi ed esami n. 100 del 20.12.2019

CODICE N. 2

RELAZIONE RIASSUNTIVA

Il giorno 24 febbraio 2020 alle ore 8.40 si è riunita, per via telematica come da autorizzazione contenuta nel D.R di nomina, la Commissione di valutazione, nominata con decreto rettorale Rep. n. 82/2020 Decreto prot. n. 33598/VII/1WDR/cc/eb del 11.02.2020 pubblicato in data 11.2.2020 sul sito web dell'Ateneo <https://www.unibg.it/bandi/procedura-pubblica-selezione-copertura-2-posti-professore-universitario-prima-fascia> e composta dai seguenti componenti:

- Prof. Marcello Martinez, professore di I fascia (S.C. 13/B3 - S.S.D. SECS-P/10 - Organizzazione aziendale) presso l'Università degli studi della Campania "Luigi Vanvitelli";
- Prof. Luigi Moschera, professore di I fascia (S.C. 13/B3 - S.S.D. SECS-P/10 - Organizzazione aziendale) presso l'Università degli studi di Napoli "Parthenope";
- Prof.ssa Maria Chiara Di Guardo, professore di I fascia (S.C. 13/B3 - S.S.D. SECS-P/10 - Organizzazione aziendale) presso l'Università degli studi di Cagliari.

La Commissione ha provveduto a nominare il Presidente nella persona del Prof. Marcello Martinez e il Segretario nella persona del Prof. Luigi Moschera.

Il termine per la conclusione dei lavori è fissato entro tre mesi dal decreto di nomina del Rettore.

La Commissione si è riunita in prima seduta in data 24 febbraio 2020 per via telematica al fine di definire i criteri per la valutazione dei titoli, del curriculum e della produzione scientifica dei candidati.

Ciascun Commissario, verificato il rispetto delle norme in materia di incompatibilità e conflitto di interessi e quelle previste dal Codice Etico dell'Università degli Studi di Bergamo, ha dichiarato l'inesistenza di situazioni di incompatibilità o cause di astensione ai sensi degli artt. 51 e 52 c.p.c. in relazione agli altri componenti della Commissione (allegati 1, 2 e 3 al verbale numero 1).

La Commissione ha, quindi, provveduto a far pervenire i criteri stabiliti dalla Commissione al Responsabile del procedimento all'indirizzo selezionipersonale@unibg.it, per assicurarne la pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ateneo avvenuta in data 4.3.2020.

Nella seconda riunione che si è tenuta il giorno 18 marzo 2020 alle ore 9.30 in modalità telematica come da autorizzazione rettorale RMP/wdr/eb - prot. n. 53553/VII/1, i componenti della Commissione hanno preso visione dell'elenco dei candidati che risultano essere:

1) Edoardo della Torre

I Commissari hanno quindi dichiarato l'inesistenza di situazioni di incompatibilità o cause di astensione ai sensi degli artt. 51 e 52 c.p.c. in relazione al candidato (allegato 1, 2 e 3 al verbale numero 2).

Preso in esame la documentazione inoltrata dal partecipante alla procedura e, tenendo conto dei criteri indicati nella prima riunione, ha effettuato la valutazione delle pubblicazioni scientifiche, del curriculum e dell'attività didattica e di ricerca del candidato.

Al termine della valutazione, la Commissione ha formulato il giudizio collegiale (allegato 4 al verbale 2).

Sulla base della valutazione collegiale formulata la Commissione, all'unanimità dei componenti, ritiene il candidato Edoardo Della Torre pienamente qualificato a svolgere le funzioni didattiche e di ricerca per le quali è stato bandito il posto di Professore di prima fascia per il settore concorsuale 13/B3 - settore scientifico-disciplinare SECS-P/10 Organizzazione Aziendale presso il Dipartimento di Scienze Aziendali, Economiche e Metodi Quantitativi dell'Università degli Studi di Bergamo, mediante chiamata ai sensi dell'art. 18, comma 1, della Legge 240/2010.

La Commissione dichiara conclusi i lavori e il Presidente ha cura di trasmettere il verbale n.2 e i relativi allegati in formato elettronico all'indirizzo selezionipersonale@unibg.it.

La relazione riassuntiva e tutti i giudizi espressi dalla Commissione saranno resi pubblici sul sito dell'Ateneo alla pagina web www.unibg.it nell'apposita sezione "Concorsi e selezioni".

La Commissione termina i lavori alle ore 11.00 del giorno 18 marzo 2020.

Letto, approvato e sottoscritto.

Prof. Marcello Martinez – Presidente

F.to Marcello Martinez

Prof. Luigi Moschera – Segretario

F.to Luigi Moschera

Prof. Maria Chiara Di Guardo – Componente

F.to Maria Chiara Di Guardo

Allegato n. 4 al verbale della seconda seduta

VALUTAZIONE DELLE PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE, DEL CURRICULUM E DELL'ATTIVITA' DIDATTICA DEL CANDIDATO

Edoardo Della Torre

Profilo sintetico del candidato

Il candidato dal 2014 è Professore Associato di Organizzazione Aziendale SSD SECS-P/10 presso il Dipartimento di Scienze Aziendali, Economiche e Metodi Quantitativi, Università di Bergamo. Dal 2011 al 2014 è stato Ricercatore di Organizzazione Aziendale SSD SECS-P/10. E' membro del collegio docenti del Dottorato di Ricerca in Business & Law, Università di Bergamo, Direttore del Master di Primo livello in Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane presso la School of Management (SdM) dell'Università di Bergamo. Dal 2001 ad oggi è Visiting Professor presso la IÉSEG School of Management, Catholic University of Lille, Francia, nel 2017/2018 è stato Guest Lecturer presso la University of Stuttgart, Germania. Dal 2019 è Associate Editor-in-Chief della rivista "Studi Organizzativi", edita da Franco Angeli, dal 2018 Membro dell'Editorial Board di European Management Review, nel 2016-2018 Associate Editor per European Management Review. Dal 2011 ad oggi ha svolto con continuità attività didattica assumendo la titolarità di insegnamenti del SSD SECS-P/10 Organizzazione aziendale in corsi di studio universitari presso l'ateneo di appartenenza.

L'attività di ricerca del candidato si è concentrata su tematiche pienamente coerenti con quelle del SC 13/B3 e risulta autore o coautore di oltre 45 pubblicazioni, spesso anche con rilevanti collocazioni editoriali di livello internazionale, incentrate su tematiche quali le strutture organizzative, le forme di coordinamento e controllo, i sistemi operativi, le teorie e le logiche di gestione dei mercati del lavoro, le forme organizzative che favoriscono l'innovazione, l'organizzazione del lavoro e dei processi per la produzione di beni e servizi, i ruoli e i compiti degli individui, la gestione delle risorse umane e i sistemi di incentivazione e controllo.

GIUDIZIO COLLEGALE DELLA COMMISSIONE

La Commissione valuta come ottima l'attività didattica svolta dal candidato. Dal 2011 ad oggi, infatti, il candidato ha svolto con elevata continuità attività didattica assumendo la titolarità di insegnamenti del SSD SECS-P10 Organizzazione aziendale in corsi di studio universitari presso l'ateneo di appartenenza, come "Leadership and Human Resource Management" (LM, in inglese, 6CFU), "Organizzazione e Gestione delle Relazioni di Lavoro" (LM, in italiano, 6 CFU), "Organizzazione Aziendale" (LT, in italiano, 6 CFU), svolgendo in qualità di ricercatore prima e professore associato poi, attività didattica all'interno delle Commissioni istituite per gli esami di profitto, e anche in riferimento alla predisposizione delle tesi di laurea triennale e di laurea magistrale all'interno di corsi di dottorato nonché attività seminariale, come ad esempio nel caso del Laboratorio d'impresa "Randstad Human Forward" sviluppato in collaborazione con Randstad Italia (LT, in italiano, 3 CFU).

La Commissione valuta come ottima l'attività di organizzazione, direzione e coordinamento di gruppi di ricerca nazionali e internazionali, ovvero partecipazione agli stessi. Il candidato infatti ha assunto la responsabilità scientifica di 8 progetti di ricerca presso l'ateneo di appartenenza dal 2011 ad oggi, partecipa a 5 gruppi e progetti di ricerca internazionali, in alcuni casi anche con responsabilità di direzione degli stessi; ha assunto la responsabilità scientifica di progetti di ricerca commissionati da soggetti esterni di rilievo a livello nazionale. Tutti progetti e i gruppi di ricerca sono incentrati su tematiche pienamente coerenti con quelle del SSD SECS-P/10 Organizzazione aziendale.

La Commissione valuta come eccellente la partecipazione del candidato in qualità di relatore a congressi e convegni nazionali e internazionali. Infatti, il candidato sin da 2006 ha partecipato a numerosi convegni e conferenze di assoluto rilievo per la comunità nazionale ed internazionale di riferimento per il SC 13/B3 come il Woa, Academy of Management, European Academy of Management (EURAM), International Workshop on Human Resource Management, Italian Chapter of AIS (Association for Information Systems), EGOS

Colloquium, Global Conference of International Human Resource Management, Annual Conference of The British Academy of Management.

La Commissione valuta come molto buono il conseguimento di premi e riconoscimenti nazionali e internazionali per attività di ricerca. Infatti, il candidato ha conseguito 4 premi per attività di ricerca tra cui due di assoluto valore, quali il Premio per il miglior paper della HR Division dell'Academy of Management Annual Meeting 2014, Philadelphia, Pennsylvania, USA e il Premio per il miglior paper pubblicato dalla rivista European Management Review nell'anno 2014 "European Management Review Best Paper Award 2014".

La Commissione valuta come ottima la consistenza complessiva della produzione scientifica del candidato, ed eccellente l'intensità e la continuità temporale della stessa. Infatti, il candidato dal 2011 ad oggi risulta autore o coautore di 39 pubblicazioni tra cui articoli su rivista anche di elevato prestigio internazionale, una monografia, capitoli di libri.

Ai fini della valutazione delle pubblicazioni presentate ed allegate alla domanda, la commissione identifica le pubblicazioni sulla base della numerazione progressiva di cui all'Allegato B presente nella documentazione allegata alla domanda del candidato.

Il candidato presenta 10 articoli su rivista; tutte le collocazioni editoriali delle pubblicazioni presentate sono di eccellente prestigio e rilievo internazionale per la comunità scientifica di riferimento per il SC 13/B3. L'apporto individuale del candidato ai lavori in collaborazione è paritario ed equilibrato, ed è coerente con il percorso scientifico e di ricerca svolto dal candidato. Tutte le pubblicazioni sono incentrate su tematiche assolutamente congruenti con quelle del SSD SECS-P/10 e del SC 13/B3 individuate in conformità alla Declaratoria quale definita dal Decreto Ministeriale 30 ottobre 2015 n. 855 "Rideterminazione dei macro-settori e dei settori concorsuali" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 20 novembre 2015 n. 271 per il settore concorsuale 13/B3 - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE e coincidente con il SSD SECS-P/10 Organizzazione aziendale.

La pubblicazione n. 1 del 2019 è contraddistinta da eccellente livello di originalità, innovazione e rigore metodologico e rilevanza per il SC 13/B3. Basandosi sulla *motivation crowding theory* (MCT), questo articolo contribuisce al dibattito sulla gestione delle risorse umane (HRM) e sull'innovazione esaminando i potenziali compromessi tra le pratiche HRM mirate ad aumentare la motivazione intrinseca dei dipendenti, come la *voice* dei dipendenti (EV) e la presenza di incentivi estrinseci nella retribuzione individuale e collettiva legata alla performance (PRP). I risultati si basano sull'analisi di oltre 22.000 imprese europee.

La pubblicazione n. 2 del 2019, a firma individuale, è contraddistinta da eccellente livello di originalità, innovazione e rigore metodologico e rilevanza per il SC 13/B3. Questo articolo ha lo scopo di analizzare come meccanismi di *voice* collettivi dei dipendenti (ad esempio sindacali e di squadra) influenzino la produttività organizzativa e come queste relazioni variano quando i meccanismi di *voice* vengono adottati in combinazione con altre pratiche HRM (ad es. retribuzione variabile, formazione, valutazioni delle prestazioni e multitasking). L'analisi è stata condotta su un campione di 223 aziende manifatturiere italiane.

La pubblicazione n. 3 del 2019 è contraddistinta da eccellente livello di originalità, innovazione e rigore metodologico e rilevanza per il SC 13/B3. In questo studio qualitativo, longitudinale e comparativo, si analizza perché e come due associazioni territoriali, in Italia e in Australia, hanno perseguito la sostenibilità ampliando in modo innovativo anche le loro attività. Ciò ha comportato il passaggio dalla leadership negoziale alla promozione del dinamismo economico all'interno dei loro territori. Utilizzando la *metaorganisation theory* e la *resource-based view*, si spiega come queste associazioni abbiano realizzato i loro vantaggi strategici.

La pubblicazione n. 4 del 2018 è contraddistinta da ottimo livello di originalità, innovazione e rigore metodologico e buona rilevanza per il SC 13/B3. Questo studio contribuisce alla ricerca sulle disparità retributive, analizzando l'impatto dello status nazionale/estero dei giocatori sulla retribuzione basata sulle prestazioni, offerta ai calciatori professionisti, per capire se i giocatori stranieri beneficiano di un mercato del lavoro preferenziale. Si sono utilizzate le informazioni provenienti da dati pubblicamente disponibili di 275 calciatori che hanno giocato per due stagioni consecutive nella Serie A del campionato italiano.

La pubblicazione n. 5 del 2018 è contraddistinta da eccellente livello di originalità, innovazione e rigore metodologico e rilevanza per il SC 13/B3. Si studia il rapporto tra il capitale umano e organizzativo e la produttività del lavoro. Sulla base della ricerca, si esamina in che modo alcune componenti del lavoro (cioè il turnover volontario, il turnover involontario e le nuove assunzioni) influenzino il rapporto tra il capitale umano esistente e la produttività. Inoltre, si analizza come questa influenza varia a seconda dell'intensità tecnologica di un'azienda. I dati provengono da 1.911 aziende manifatturiere italiane.

La pubblicazione n. 6 del 2017 è contraddistinta da eccellente livello di originalità, innovazione e rigore metodologico e rilevanza per il SC 13/B3. Questo studio esplora le percezioni dei senior manager con responsabilità HR (Human Resources) in tema di *well being*. C'è un focus specifico sulle tensioni vissute da

questi senior manager e le relative azioni che hanno adottato per gestirle con successo. Sono stati raccolti dati da focus group composti da 20 senior manager di aziende operanti nella provincia di Milano in Italia.

La pubblicazione n. 7 del 2016 è contraddistinta da eccellente livello di originalità, innovazione e rigore metodologico e rilevanza per il SC 13/B3. Questo articolo adotta la *resource based view* e l'approccio delle complementarità delle risorse per esaminare in che modo le piccole e medie imprese (PMI) combinano l'adozione di innovazioni organizzative e tecnologiche con investimenti in attività di formazione. I risultati dell'analisi econometrica si basano su dati di circa 118 PMI manifatturiere italiane.

La pubblicazione n. 8 del 2015 è contraddistinta da eccellente livello di originalità, innovazione e rigore metodologico e rilevanza per il SC 13/B3. Si affronta il tema della progettazione di sistemi di compensazione e di come questi influenzino i comportamenti dei lavoratori a livello organizzativo basandosi sulle conseguenze della teoria dell'equità a livello individuale. L'analisi di un campione di circa 1500 imprese manifatturiere italiane mostra che sia l'equità interna sia quella esterna sono fattori rilevanti per spiegare il livello di assenteismo.

La pubblicazione n. 9 del 2014 è contraddistinta da ottimo livello di originalità, innovazione e rigore metodologico e buona rilevanza per il SC 13/B3. Utilizzando come esempio il campionato italiano di calcio della Serie A, si analizza il rapporto tra struttura retributiva e prestazioni individuali in ambienti di professionisti interdipendenti altamente qualificati e altamente retribuiti.

La pubblicazione n. 10 del 2013 è contraddistinta da eccellente livello di originalità, innovazione e rigore metodologico e rilevanza per il SC 13/B3. Sulla base di informazioni originali acquisite mediante un'indagine condotta su più di 100 imprese italiane e di uno studio approfondito su otto di esse, questo studio analizza il grado di adozione di *high-performance work systems* (HPWS) e gli aspetti relativi ai processi di cambiamento verso HPWS in medie imprese.