

# FORMATO EUROPEO PER IL CURRICULUM VITAE



## INFORMAZIONI PERSONALI

Nome MONICA MOLINO

## ESPERIENZA ACCADEMICA E PROFESSIONALE

- Date (da – a) Luglio 2021 a oggi
- Nome del datore di lavoro Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino
- Tipo di impiego Ricercatrice a tempo determinato di tipo B (tenure track), SSD M/PSI-06
- Principali mansioni e responsabilità Ricerca nell'ambito del benessere organizzativo (qualità della vita e benessere dei lavoratori, con particolare riferimento all'effetto delle condizioni lavorative e organizzative, alle esperienze di recovery, alla dipendenza da lavoro e all'interfaccia lavoro-famiglia; industria 4.0 e uso delle tecnologie per scopi lavorativi; imprenditorialità e innovazione), didattica su Psicologia dell'organizzazione e Metodi di selezione.
- Date (da – a) Aprile 2019 / marzo 2021
- Nome del datore di lavoro Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino
- Tipo di impiego Assegno di ricerca nell'ambito del progetto "Formative Educational Evaluation" condotto in collaborazione con INVALSI e Ufficio Scolastico Regionale del Piemonte (coordinatore scientifico Prof. Claudio Cortese).
- Date (da – a) Maggio 2017 / Marzo 2019
- Nome del datore di lavoro Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino
- Tipo di impiego Assegno di ricerca nell'ambito del progetto HuManS, bando Fabbrica Intelligente. Capo fila del progetto è Comau S.p.A, il Dipartimento di Psicologia compare tra i partner accademici (coordinatrice scientifica Prof.ssa Chiara Ghislieri).
- Date (da – a) Ottobre 2012 / Dicembre 2016
- Nome del datore di lavoro Fondazione HumanPlus
- Tipo di impiego Research coordinator. Partecipazione al progetto di ricerca-intervento "Capitale umano e creazione di impresa", finalizzato all'individuazione delle caratteristiche del neo-imprenditore collegate al successo di una start-up e allo sviluppo di metodi e strumenti per la valutazione, selezione, orientamento, accompagnamento delle start-up e dei potenziali imprenditori. Sviluppo e implementazione della metodologia di valutazione STEPS (<http://fhplus.org/>): costruzione e validazione del test, progettazione e realizzazione di assessment center. Progettazione ed erogazione di: modulo formativo sul capitale umano all'interno del laboratorio di potenziamento imprenditoriale che la FH+ sta portando in diverse regioni d'Italia; percorsi di team coaching rivolti a team imprenditoriali inseriti in programmi di accelerazione/incubazione. Coordinamento al progetto di ricerca-intervento "Spiriti innovativi", finalizzato all'individuazione e misurazione del potenziale innovativo. Borsa di ricerca applicata, Progetto Lagrange, finanziata da Fondazione ISI e Fondazione CRT per il progetto "Training and vocational guidance programs for actual and potential start-uppers: a longitudinal study" (2015) e per il progetto "Entrepreneurial Team: Which features make the difference, how to evaluate and how to develop them" (2016).
- Date (da – a) Agosto 2014 / Dicembre 2014
- Nome del datore di lavoro Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino
- Tipo di impiego Borsa di studio nell'ambito del progetto "Predittori del successo imprenditoriale: Il ruolo delle

variabili psicologiche”.

- Date (da – a) Novembre 2013 / Novembre 2015
- Nome del datore di lavoro Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino
- Tipo di impiego Partecipazione in qualità di partner al progetto Expero4Care (<http://www.expero4care.eu/>), finanziato dal Lifelong Learning Programme 2007-2013, Leonardo da Vinci. Capofila del progetto Dipartimento di Scienze e Politiche Sociali (Prof.ssa Sara Cervai), Università di Trieste. Coordinatore scientifico per il Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino, Prof. Claudio G. Cortese.
  
- Date (da – a) Marzo 2008 a giugno 2021
- Nome del datore di lavoro Libera professionista per società di consulenza o direttamente aziende private.
- Tipo di impiego Consulente a P. Iva
- Principali mansioni e responsabilità Progettazione e realizzazione di progetti di ricerca su clima e benessere organizzativo. Principali attività svolte: coordinamento dei progetti, contatti con la committenza, esplorazione attraverso metodi di indagine qualitativa, costruzione del questionario, somministrazione del questionario, analisi statistica dei dati, elaborazione dei report di restituzione dei risultati, incontro di restituzione con committenza e partecipanti, realizzazione di workshop. Progettazione e realizzazione di: interventi formativi su soft skills (e.g., leadership, gestione dei collaboratori, comunicazione, negoziazione, teamwork), processi di valutazione e selezione (prevalentemente attraverso l'utilizzo della metodologia dell'assessment center, anche in lingua inglese, in Italia e all'estero), percorsi di sviluppo organizzativo e team building.
- Principali Aziende Clienti Metro Italia Cash & Carry (ricerca sull'active ageing, 584 partecipanti), NovaCoop (ricerca sul work engagement, due rilevazioni con circa 4000 partecipanti ciascuna), Coop Lombardia (ricerca sul benessere organizzativo, 3700 partecipanti), AVL End of Line Testing System (ricerca sul benessere organizzativo, tre rilevazioni con circa 55 partecipanti ciascuna), Facet (ricerca longitudinale sul lavoro agile, 55 partecipanti), Università degli Studi di Torino (ricerca longitudinale sul lavoro agile, 250 partecipanti), Università degli Studi di Trento (ricerca sul benessere del personale tecnico-amministrativo relativa all'anno 2020, circa 480 partecipanti).

## QUALIFICHE E CARICHE ASSOCIATIVE

- Data Luglio 2018
- Qualifica Abilitazione Scientifica Nazionale a professore di II fascia, bando D.D. 1532/2016, settore concorsuale 11/E3 - Psicologia sociale, del lavoro e delle organizzazioni
  
- Date (da – a) Dicembre 2016 / Dicembre 2022
- Carica Membro del Comitato Esecutivo della Sezione Psicologia per le Organizzazioni dell'Associazione Italiana di Psicologia (AIP).
  
- Data Gennaio 2009
- Qualifica Iscrizione all'Albo Psicologi del Piemonte, Sezione A, n. 5551

## ISTRUZIONE E FORMAZIONE

- Date (da – a) Gennaio 2017 / Dicembre 2019
- Nome e tipo di istituto di formazione Scuola Gestalt Coaching, Torino  
Master triennale in Business coaching e Counseling organizzativo
  
- Date (da – a) Gennaio 2010 / Marzo 2013
- Nome e tipo di istituto di istruzione Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia  
Scuola di Dottorato in Scienze Umane e Sociali, indirizzo Psicologia della Salute e Qualità della vita  
Dottorato di ricerca, PhD  
Titolo tesi: Workaholism: Definitions, measures, and dynamics  
Tutor di dottorato: Prof.ssa Chiara Ghislieri  
Tesi premiata come miglior tesi di dottorato 2013 dalla sezione Psicologia delle Organizzazioni dell'Associazione Italiana Psicologi (AIP)
- Qualifica conseguita

- Aree di ricerca Benessere e salute dei lavoratori, qualità della vita, burnout, soddisfazione lavorativa, work engagement, workaholism, recovery, work-family conflict, work-family enrichment, opportunità di sviluppo professionale.
- Date (da – a) Gennaio / Aprile 2012
- Nome e tipo di istituto di istruzione Erasmus University of Rotterdam (The Netherlands), Psychology Department  
Dottoranda con borsa di studio per periodo di ricerca all'estero  
Supervisor: Prof. Arnold B. Bakker.
- Date (da – a) Ottobre 2005 / Febbraio 2008
- Nome e tipo di istituto di istruzione Università degli Studi di Torino, Facoltà di Psicologia
- Qualifica conseguita Laurea Magistrale in Gestione delle Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo  
Valutazione finale: 110/110 con lode e menzione  
Titolo tesi: Benessere in un call center: ruolo della dissonanza emotiva e del conflitto lavoro-vita  
Relatrice: Prof.ssa Chiara Ghislieri
- Date (da – a) Ottobre 2002 / Febbraio 2006
- Nome e tipo di istituto di istruzione Università degli Studi di Torino, Facoltà di Psicologia
- Qualifica conseguita Laurea Triennale in Scienze e Tecniche Psicologiche: Organizzazione e Lavoro  
Valutazione finale: 110/110 con lode  
Titolo dissertazione finale: Conciliazione tra lavoro remunerato e il resto della vita: il caso di un call center  
Relatrice: Prof.ssa Chiara Ghislieri

## CAPACITÀ E COMPETENZE PERSONALI

MADRELINGUA **ITALIANO**

ALTRE LINGUE

AUTOVALUTAZIONE  
Livello europeo (\*)

**Inglese**

**Francese**

Comprensione		Parlato		Scritto
Ascolto	Lettura	Interazione orale	Produzione orale	
B2	C1	B2	B2	C1
A2	A2	A1	A1	A2

(\*) [Quadro comune europeo di riferimento per le lingue](#)

Livelli: A1/2 Livello base - B1/2 Livello intermedio - C1/2 Livello avanzato

CAPACITÀ E COMPETENZE  
TECNICHE

BUONA CONOSCENZA DI TUTTO IL PACCHETTO OFFICE

BUONA CONOSCENZA DEI SOFTWARE DI ANALISI DEI DATI SPSS E MPLUS

## ALLEGATO A

### PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE SU RIVISTE WOS O SCOPUS

1. Molino, M., Scafuri Kovalchuk, L., Ghislieri, C., & Spagnoli, P. (in press). Work addiction among employees and self-employed workers: an investigation through the Italian version of the Bergen Work Addiction Scale. *Europe's Journal of Psychology*. doi: 10.5964/ejop.2607
2. Ghislieri, C., Dolce, V., Sanseverino, D., Wodociag, S., Vonthron, A.M., Vayre, E., Giunchi, M., & Molino, M. (2022). Might insecurity and use of ICT enhance internet addiction and exhaust people? A study in two European countries during emergency remote working. *Computers in Human Behavior*, 126, 107010. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107010>
3. Landolfi, A., Brondino, M., Molino, M., & Lo Presti, A.L. (2022). Don't worry, be happy! Positive affect at work, greater balance at home. A daily diary study on work-family balance. *European Review of Applied Psychology*, 72(1), 100715. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100715>
4. Molino, M., Cortese, C.G., & Ghislieri, C. (2021). Technology Acceptance and Leadership 4.0: A Quali-Quantitative Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 10845. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010845>

5. Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. *La Medicina del Lavoro*, 112(3), 1-12. doi: 10.23749/mdl.v112i3.11227
6. Wodociag, S., Dolce, V., & Molino, M. (2021). Cross-border and sedentary workers' job satisfaction in the job demands-resources model. *Personnel Review*, ahead-of-print. doi: 10.1108/PR-04-2020-0303
7. Zito, M., Ingusci, E., Cortese, C.G., Giancaspro, M.L., Manuti, A., Molino, M., Signore, F., & Russo, V. (2021). Does the End Justify the Means? The Role of Organizational Communication among Work-from-Home Employees during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18. doi: 10.3390/ijerph18083933
8. Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M.L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C.G. (2021). Workload, Techno Overload, and Behavioral Stress During COVID-19 Emergency: The Role of Job Crafting in Remote Workers. *Frontiers in Psychology*, 12. doi: 10.3389/fpsyg.2021.655148
9. Cortese, C.G., Molino, M., & Ghislieri, C. (2021). Insegnare l'assessment psicologico per i contesti organizzativi: alla ricerca di buone pratiche. *Giornale Italiano di Psicologia*, 1, 109-114. doi: 10.1421/101227
10. Dolce, V., Molino, M., Wodociag, S., & Ghislieri, M. (2021). Gender paths in International career: a demands-resources approach. *Journal of Global Mobility*, 9(1), 65-89. doi: 10.1108/JGM-04-2020-0026
11. Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M.L., Manuti, A., & Ghislieri, C. (2020) Workaholism and Technostress during the Covid-19 emergency: the crucial role of the leaders on remote working. *Frontiers in Psychology*, 11, 620310. doi: 10.3389/fpsyg.2020.620310
12. Manuti, A., Giancaspro, M.L., Molino, M., Ingusci, E., Russo, V., Signore, F., Zito, M., & Cortese, C.G. (2020). "Everything will be fine": a study on the relationship between employees' perception of sustainable HRM practices and positive organizational behavior during Covid-19. *Sustainability*, 12, 10216. doi: 10.3390/su122310216
13. Dolce, V., Vayre, E., Molino, M., & Ghislieri, C. (2020). Far Away, So Close? The Role of Destructive Leadership in the Job Demands-Resources and Recovery Model in Emergency Telework. *Social Sciences*, 9, 196. doi: 10.3390/socsci9110196
14. \*Corresponding author
15. Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M.L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C.G. (2020). Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale. *Sustainability*, 12, 5911. doi: 10.3390/su12155911
16. Dolce, V., Molino, M., Wodociag, S., & Ghislieri, M. Gender paths in International career: a demands-resources approach. *Journal of Global Mobility*. doi: 10.1108/JGM-04-2020-0026
17. Dolce, V., Vayre, E., Molino, M., & Ghislieri, C. (2020). Far Away, So Close? The Role of Destructive Leadership in the Job Demands-Resources and Recovery Model in Emergency Telework. *Social Sciences*, 9, 196. doi: 10.3390/socsci9110196
18. Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M.L., Manuti, A., & Ghislieri, C. Workaholism and Technostress during the Covid-19 emergency: the crucial role of the leaders on remote working. *Frontiers in Psychology*, 11, 620310. doi: 10.3389/fpsyg.2020.620310
19. Manuti, A., Giancaspro, M.L., Molino, M., Ingusci, E., Russo, V., Signore, F., Zito, M., & Cortese, C.G. (2020). "Everything will be fine": a study on the relationship between employees' perception of sustainable HRM practices and positive organizational behavior during Covid-19. *Sustainability*, 12, 10216. doi: 10.3390/su122310216
20. Molino, M., Cortese, C.G., & Ghislieri, C. (2020). The Promotion of Technology Acceptance and Work Engagement in Industry 4.0: From Personal Resources to Information and Training. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 1-15. doi: 10.3390/ijerph17072438
21. Lo Presti, A., Molino, M., Emanuel, F., Landolfi, A., & Ghislieri, C. (2020). Work-family organizational support as a predictor of work-family conflict, enrichment, and balance: crossover and spillover effects in dual-income couples. *Europe's Journal of Psychology*, 16(1). doi: 10.5964/ejop.v16i1.1931
22. Ghislieri, C., Cortese, C.G., Molino, M., & Gatti, P. (2019). The relationships of meaningful work and narcissistic leadership to nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 1-9 doi: 10.1111/jonm.12859
23. Cortese, C.G., Molino, M., & Ghislieri, C. (2019). Uno sguardo al lato oscuro nella ricerca sullo stress lavoro correlato. *Giornale Italiano di Psicologia*, XLVI(1), 87-93.
24. Molino, M., Cortese, C.G., & Ghislieri, C. (2019). Unsustainable Working Conditions: The Association of Destructive Leadership, Use of Technology, and Workload with Workaholism and Exhaustion. *Sustainability*, 11(446), 1-14.
25. Ghislieri, C., Molino, M., & Cortese, C.G. (2018). Work and Organizational Psychology looks at the Fourth Industrial Revolution: How to support workers and organizations? *Frontiers in Psychology*, 9(2365), 1-6.
26. Molino, M., Cortese, C.G., Ghislieri, C. (2018). Daily effect of recovery on exhaustion: A cross-level interaction effect of workaholism. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(1920), 1-12.
27. Emanuel, F., Molino, M., Lo Presti, A., Spagnoli, P., Ghislieri, C. (2018). A Crossover Study From a Gender Perspective: The Relationship Between Job Insecurity, Job Satisfaction, and Partners' Family Life Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9(1481), 1-10.
28. Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Mercogliano, C., Mosso, C.O. (2018). An Italian validation of the cultural intelligence scale: a preliminary study. *Bollettino di Psicologia Applicata [Applied Psychology Bulletin]*, 282, 45-53.

29. Emanuel, F., Molino, M., Colombo, L., Cortese, C.G., Ghislieri, C. (2018). Exhaustion and turnover in the current labour market: the role of job insecurity and use of technology after work. *Psicologia Sociale*, 3, 223-250.
30. Molino, M., Dolce, V., Cortese, C.G., Ghislieri, C. (2018). Personality and social support as determinants of entrepreneurial intention. Gender differences in Italy. *PloS one*, 13(6), e0199924.
31. Zito, M., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C.G., Ghislieri, C., Colombo, L. (2018). Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction. *PloS one*, 13(2), e0192126.
32. Ghislieri, C., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C.G., Colombo, L. (2017). New Technologies Smart, or Harm Work-Family Boundaries Management? Gender Differences in Conflict and Enrichment Using the JD-R Theory. *Frontiers in Psychology*, 8(1070). doi: 10.3389/fpsyg.2017.01070
33. Molino, M., Dolce, V., Cortese, C.G., Ghislieri, C. (2017). An Italian adaptation of the Entrepreneurial Passion Scale. *Bollettino di Psicologia Applicata [Applied Psychology Bulletin]*, 279, 36-43.
34. Ghislieri, C., Gatti, P., Molino, M., Cortese, C.G. (2017). Work-family conflict and enrichment in nurses: between perceived organizational support and work-family backlash. *Journal of Nursing Management*, 25(1), 65-75.
35. Molino, M., Emanuel, F., Zito, M., Ghislieri, C., Colombo, L., Cortese, C.G. (2016). Inbound call centers: the mediating role of emotional dissonance in the job demands-resources model. *Frontiers in Psychology*, 7(1133). doi: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01133>
36. Emanuel, F., Molino, M., Ghislieri, C., Ghini, R., Tortone, A., Cortese, C.G. (2016). Dalla valutazione dello stress lavoro-correlato alla promozione del benessere organizzativo: il caso di una azienda farmaceutica italiana [From work-related stress evaluation to organizational wellbeing promotion: the case of an Italian pharmaceutical company]. *La Medicina del Lavoro*, 107(5), 364-377.
37. Molino, M., Bakker, A.B., Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 400-414.
38. Molino, M., Ghislieri, C., Cortese, C.G., Bakker, A.B. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between job demands and work-family conflict? *Career Development International*, 20, 7, 686-702.
39. Ghislieri, C., Molino, M., Gatti, P. (2015). La relazione tra l'interfaccia lavoro-famiglia e l'intenzione di turnover: uno studio in un campione di infermieri italiani. *La Medicina del Lavoro*, 106(3), 206-215.
40. Ghislieri, C., Colombo, L., Molino, M., Zito, M., Curzi, Y., Fabbri, T. (2014). La soddisfazione lavorativa in un ateneo italiano: differenze tra docenti-ricercatori e tecnici-amministrativi. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 36(3), 160-167.
41. Molino, M., Ghislieri, C., Cortese, C.G. (2013). When work enriches family-life: The mediational role of professional development opportunities. *Journal of Workplace Learning*, 25(2), 98-113.
42. Molino, M., Ghislieri, C., Colombo, L. (2012). Working excessively: Theoretical and methodological considerations. *Supplemento di Psicologia Applicata alla Medicina del Lavoro e della Riabilitazione, del Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 34(1), A5-A10.

La sottoscritta è a conoscenza che, ai sensi dell'art. 76 del DPR 445/2000, le dichiarazioni mendaci, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi sono puniti ai sensi del codice penale e delle leggi speciali. Inoltre, il sottoscritto autorizza al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 D. Lgs. 30 giugno 2003 n°196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” e dell'art. 13 GDPR 679/16 – “Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali”.

Torino, 9/3/2023

Firma