

**NOTA DI COMMENTO
LEGGE 16 LUGLIO 2026, N. 129**

**La nuova architettura del reclutamento universitario: le principali innovazioni
della legge n. 129/2026¹**

La legge n. 129/2026 non introduce soltanto una diversa disciplina dei requisiti di accesso alle procedure di reclutamento, ma ridefinisce l'intero assetto del sistema, intervenendo sui requisiti di partecipazione, sulla composizione delle commissioni, sulle modalità di valutazione dei candidati, sulla mobilità e sul successivo monitoraggio degli esiti delle procedure. Le modifiche richiedono agli atenei un complessivo riesame della disciplina regolamentare e delle modalità organizzative di gestione del reclutamento

1. Una riforma dell'accountability, prima ancora che delle procedure

La legge n. 129 del 2026 viene comunemente descritta come la legge che supera l'abilitazione scientifica nazionale. È una lettura corretta, ma incompleta. Il passaggio decisivo non consiste nella mera eliminazione di una fase procedimentale: consiste nel trasferimento del baricentro valutativo dal livello nazionale al livello dell'università, con la contestuale costruzione di un circuito di responsabilità successiva. L'ammissione alle procedure non dipenderà più da un giudizio nazionale di abilitazione, ma dal possesso di requisiti di produttività e qualificazione scientifica, definiti per gruppo scientifico-disciplinare e fascia con decreto ministeriale, su proposta ANVUR e sentito il CUN, e dichiarati dal candidato attraverso la piattaforma ministeriale.

La soglia nazionale resta, ma cambia funzione. Non certifica più un'idoneità scientifica ottenuta all'esito di una valutazione collegiale; opera come condizione di accesso, standardizzata e autocertificata. La valutazione qualitativa torna quindi nel luogo in cui la scelta produce i suoi effetti: l'ateneo che programma il posto, definisce le esigenze didattiche e di ricerca, nomina la componente interna, sostiene i costi della procedura e incorpora nel proprio capitale scientifico il candidato selezionato.

Questa riallocazione amplia lo spazio dell'autonomia e, al tempo stesso, rende opportuno rafforzare i presidi di programmazione, istruttoria e monitoraggio. La legge prevede infatti che, dopo tre anni dalla presa di servizio, l'ANVUR valuti i vincitori delle procedure e il contributo da essi recato all'università, secondo linee guida ministeriali improntate ai principi di premialità e di autonomia responsabile. Il reclutamento cessa così di essere considerato soltanto come un atto concluso con l'approvazione degli atti: diventa una decisione strategica i cui risultati possono essere osservati nel tempo.

Una delle chiavi di lettura della riforma può essere individuata nel passaggio da un controllo preventivo riferito prevalentemente alla persona a una valutazione successiva che considera anche gli esiti istituzionali delle scelte di reclutamento. Ne deriva una conseguenza essenziale per gli organi di governo: la qualità del reclutamento non sembra potersi esaurire nella sola correttezza formale del concorso. Dovrà essere governata come processo, dalla programmazione del fabbisogno fino alla verifica dell'integrazione scientifica, didattica e organizzativa del nuovo docente.

2. La soglia nazionale: più semplice, ma da presidiare con attenzione

Il nuovo articolo 16 della legge n. 240 del 2010 condiziona l'ammissione alle procedure di chiamata dei professori e alle valutazioni previste dall'articolo 24 al possesso di requisiti distinti per fascia e gruppo scientifico-disciplinare. Nella

¹ Ha collaborato al presente documento Laura Goracci Politecnico di Torino

loro definizione dovranno essere considerate la didattica e la ricerca svolte in Italia e all'estero, la partecipazione a progetti competitivi e gli indicatori minimi relativi a quantità, continuità e distribuzione temporale dei prodotti della ricerca. Il primo decreto è previsto entro novanta giorni dall'entrata in vigore della legge; il sistema sarà aggiornato dopo due anni e, successivamente, a intervalli non inferiori a cinque anni.

La dichiarazione sostitutiva resa dal candidato non equivale, però, a una liberalizzazione dell'accesso. La semplificazione sposta il controllo, non lo elimina. Le università dovranno verificare l'effettiva sussistenza dei requisiti in sede di procedura; rimangono applicabili le responsabilità e le conseguenze previste dal d.P.R. n. 445 del 2000. La fase di ammissione assume quindi un rilievo nuovo: non sarà più sufficiente acquisire l'attestazione di una ASN valida, ma occorrerà costruire controlli documentali omogenei, tracciabili e proporzionati al rischio.

Un modello di “compliance scientifica”

Per gli uffici, il tema non è solo giuridico. La qualità dei dati presenti nella piattaforma ministeriale e nei sistemi di ateneo diventa parte integrante della procedura. È opportuno istituire una matrice di controllo comune, con evidenza della fonte di ciascun requisito, del periodo temporale considerato, della corrispondenza tra GSD e fascia e degli eventuali elementi che richiedano un giudizio tecnico della commissione. Il controllo amministrativo deve restare distinto dalla valutazione scientifica, ma deve metterla in condizione di operare su informazioni certe.

Un rischio specifico riguarda i requisiti che incorporano attività non immediatamente riconducibili a indicatori bibliometrici: didattica, progettualità competitiva, esperienze internazionali. La standardizzazione ministeriale non esaurirà necessariamente i problemi interpretativi. Gli atenei dovranno evitare sia letture espansive, che trasformino la soglia in un giudizio di merito, sia letture meramente notarili, incapaci di intercettare dichiarazioni incomplete o incoerenti.

In senso critico va anche segnalato il divario di capacità amministrativa fra atenei grandi e medio-piccoli: la costruzione di matrici di controllo, la gestione della piattaforma ministeriale e la raccolta dati per la valutazione ANVUR a tre anni comportano oneri organizzativi non banali, presumibilmente più gravosi in proporzione per gli atenei minori.

Il curriculum standard come infrastruttura, non come allegato

La legge introduce la presentazione, insieme a un curriculum recente, dei risultati, delle attività e delle esperienze del candidato secondo un formulario standard definito dal decreto attuativo. Questo elemento può diventare il vero dispositivo di comparabilità del nuovo sistema. Se utilizzato in modo intelligente, il curriculum standard consentirà di ricomporre dimensioni tradizionalmente disperse: ricerca, didattica, terza missione, responsabilità organizzative, attrazione di risorse e dimensione internazionale.

Gli atenei dovrebbero predisporre, già prima dei decreti attuativi, una tassonomia interna delle evidenze valutabili e delle fonti verificabili, senza predeterminare criteri non ancora vigenti. Ciò consentirà di adeguare rapidamente i regolamenti e, soprattutto, di evitare che ogni commissione ricostruisca da zero il significato delle medesime informazioni. La standardizzazione non deve comprimere il giudizio scientifico; deve liberarlo dalle disomogeneità informative.

3. Le commissioni: l'esternalità diventa regola e la rotazione diventa sistema

La nuova disciplina delle commissioni è il secondo pilastro della riforma. Per le chiamate dei professori la commissione è composta da cinque professori: uno individuato dall'università e quattro esterni sorteggiati dalle liste ministeriali relative al GSD. Se il bando indica uno specifico settore scientifico-disciplinare, almeno due componenti devono appartenervi; per le procedure di seconda fascia, almeno tre componenti sono professori di prima fascia. Per i gruppi con meno di quaranta professori sorteggiabili opera una composizione ridotta a tre membri. Regole analoghe, con gli adattamenti previsti, si applicano alle procedure dei ricercatori.

L'esternalità non è più un semplice presidio reputazionale. Diviene una tecnica legislativa di distribuzione del potere valutativo. L'ateneo conserva una componente, sufficiente a rappresentare il contesto scientifico e la programmazione locale, ma non controlla la maggioranza della commissione. Il sorteggio riduce il potere di selezionare i valutatori, mentre le regole di rotazione limitano la stabilizzazione di circuiti ricorrenti. Ciò detto, va evidenziato che il potere sostanziale resta comunque all'ateneo, che definisce profilo/ambito tematico del bando, nomina la componente interna e, tramite dipartimento e CdA, mantiene la decisione finale, con un possibile rischio di alimentare il cd. 'localismo'.

Dal “profilo” al bisogno istituzionale verificabile

La legge consente di indicare il GSD e un eventuale profilo attraverso uno o più SSD o specifici ambiti tematici ricompresi nella declaratoria del gruppo, purché coerenti con le esigenze didattiche o di ricerca contenute nella programmazione strategica. La disposizione apre uno spazio rilevante, ma delicato. L'ambito tematico può migliorare l'allineamento tra reclutamento e strategia; può però degenerare in un profilo eccessivamente ritagliato. La soluzione non è rinunciare alla specificazione, ma renderla auditabile. Ogni bando dovrebbe essere accompagnato da una scheda istruttoria che colleghi l'ambito indicato a documenti programmatori già approvati: piano strategico, programmazione didattica, linee di ricerca dipartimentali, infrastrutture o progetti istituzionali. La coerenza deve risultare anteriore al concorso e non essere ricostruita ex post per giustificare una scelta.

La prova didattica e la discussione pubblica

La valutazione si amplia: discussione delle pubblicazioni e delle esperienze didattiche, prova didattica su tema individuato dalla commissione, verifica delle modalità di svolgimento della didattica, oltre agli ulteriori elementi previsti dalla disciplina. Il numero delle pubblicazioni è ricompreso tra dieci e quindici. La riforma corregge così uno dei limiti dell'ASN, centrata prevalentemente sulla qualificazione scientifica, e riconosce che il docente universitario è selezionato per una funzione plurale.

Per evitare che la prova didattica si riduca a una performance occasionale, il regolamento di ateneo dovrebbe stabilire criteri minimi comuni: tempo assegnato, livello formativo di riferimento, modalità di comunicazione del tema, eventuale uso di supporti, parametri di valutazione e verbalizzazione. La commissione deve conservare autonomia scientifica, ma entro una cornice che renda confrontabili le prove e intelligibile il giudizio.

4. La motivazione cambia oggetto: dal candidato idoneo al candidato più meritevole

La commissione conclude i lavori indicando il candidato più meritevole; la proposta di chiamata resta affidata al dipartimento e l'approvazione al consiglio di amministrazione. Questa sequenza, apparentemente nota, assume un significato nuovo dopo la scomparsa del filtro qualitativo nazionale. La commissione non si limita più a comparare soggetti già qualificati da un giudizio esterno: è il luogo principale in cui la qualità scientifica, didattica e professionale viene accertata e graduata.

La motivazione dovrà quindi mostrare non solo che il vincitore possiede requisiti elevati, ma perché, rispetto agli altri candidati, sia il più adeguato alla funzione e al bisogno programmato. L'uso di formule generiche o di giudizi analitici non ricomposti in una valutazione comparativa finale potrebbe risultare meno adeguato al nuovo quadro. L'esigenza da considerare è evitare che l'ampliamento delle dimensioni valutative produca verbali più lunghi, ma non più trasparenti. L'ampliamento della motivazione comparativa e l'obbligo di individuare un solo 'candidato più meritevole' potrebbero, in ogni caso, aprire nuovi fronti di impugnazione.

Il verbale non dovrebbe quindi essere concepito come la cronaca della seduta, ma come il documento finale di una decisione complessa. Serve una “architettura della motivazione”: criteri dichiarati, evidenze considerate, giudizi individuali o collegiali, comparazione e conclusione coerente.

La matrice valutativa: utile, purché non sostituisca il giudizio

È consigliabile che gli atenei offrano alle commissioni una matrice comune, non numerica e non vincolante, articolata almeno nelle dimensioni richieste dalla legge: qualità e continuità scientifica; originalità e rilevanza delle pubblicazioni; contributo individuale; esperienza didattica e qualità della prova; progettualità competitiva; internazionalizzazione; eventuali attività clinico-assistenziali; coerenza con il profilo o l'ambito del bando. La matrice deve assicurare che nessuna dimensione sia dimenticata e che la conclusione trovi riscontro nel percorso valutativo.

Può essere utile evitare due possibili estremi. Il primo è la matematizzazione del merito, che attribuisce pesi rigidi e crea un'apparenza di oggettività non richiesta dalla legge. Il secondo è la totale destrutturazione, nella quale la commissione accumula giudizi senza chiarire la loro rilevanza comparativa. Una soluzione equilibrata può consistere in una motivazione strutturata, capace di rendere esplicita la gerarchia degli argomenti senza trasformare la selezione scientifica in una gara a punti.

Programmazione e concorso devono parlare la stessa lingua

Il nuovo modello rafforza il collegamento tra il posto e la programmazione strategica. Di conseguenza, l'atto con cui il dipartimento propone l'attivazione della procedura dovrebbe descrivere: il fabbisogno; la collocazione nel GSD e nell'eventuale SSD; le esigenze didattiche; le traiettorie di ricerca; la sostenibilità; l'impatto atteso; la scelta della modalità di reclutamento. Il bando traduce tali elementi in prescrizioni impersonali; la commissione valuta; il dipartimento formula la proposta di chiamata. Ogni passaggio deve restare distinto, ma coerente.

La presenza di una valutazione ANVUR a tre anni rende particolarmente importante non promettere nel bando risultati che non saranno poi osservabili. Il monitoraggio successivo non dovrebbe essere costruito come valutazione individuale aggiuntiva o impropria, ma come verifica dell'efficacia istituzionale della scelta: inserimento nei gruppi, contributo alla didattica, sviluppo della produzione scientifica, capacità progettuale, attrazione di risorse e rafforzamento delle linee strategiche.

5. Mobilità e apertura: dal vincolo quantitativo a una politica dei talenti

La legge innalza da un quinto a un quarto la quota di posti di professore da destinare a soggetti esterni e introduce una nuova forma di trasferimento unidirezionale di professori e ricercatori a tempo indeterminato in servizio da almeno cinque anni, con l'assenso dell'interessato e delle università coinvolte, nel rispetto della sostenibilità economico-finanziaria e delle facoltà assunzionali. Le cessazioni presso l'ateneo di provenienza producono risparmi utili ai fini delle disponibilità assunzionali; il Ministro può inoltre prevedere incentivi e altre forme di mobilità.

I dati richiamati nei lavori preparatori mostrano che la mobilità ha finora interessato una quota assai limitata del personale accademico. La riforma tenta di trasformarla da eccezione negoziale a strumento ordinario. Per riuscirci, tuttavia, non basta una procedura più semplice. Occorre che gli atenei considerino la mobilità come componente della propria strategia di capitale umano, non come alternativa residuale al concorso.

Una programmazione per “portafogli di reclutamento”

L'incremento della riserva esterna, la nuova mobilità e gli incentivi alle chiamate dall'estero suggeriscono di superare la programmazione per singole caselle. Ogni ateneo dovrebbe costruire un portafoglio triennale articolato per finalità: successione e continuità; apertura esterna; rafforzamento di aree emergenti; riequilibrio didattico; internazionalizzazione; attrazione di profili interdisciplinari; tenure track. In questo modo i vincoli normativi non vengono verificati soltanto ex post, ma orientano ex ante una composizione coerente delle scelte.

La mobilità unidirezionale richiede inoltre una due diligence più accurata rispetto allo scambio contestuale. Devono essere valutati costo, classe stipendiale, sostenibilità pluriennale, trattamento delle risorse di ricerca, carico didattico, decorrenza, effetti sui vincoli di esternalità e coordinamento tra gli organi dei due atenei. È opportuno predisporre uno schema di accordo e una checklist nazionale condivisa, così da ridurre tempi e difformità.

Un profilo centrale: l'attrattività istituzionale

Una disciplina più aperta produrrà mobilità soltanto se le università sapranno rendere leggibili le proprie opportunità. Bandi chiari, tempi affidabili, servizi di relocation, infrastrutture, sostegno alla progettazione, percorsi dual career e qualità amministrativa diventano elementi del reclutamento. La competizione per i talenti non si gioca esclusivamente sul contenuto del posto, ma sulla capacità dell'istituzione di offrire un ecosistema credibile.

In tale prospettiva, la funzione amministrativa assume un ruolo strategico: riduce l'incertezza, coordina le fasi, garantisce tempi, supporta i candidati internazionali e rende confrontabile l'offerta dell'ateneo. La riforma del reclutamento è quindi anche una riforma indiretta delle amministrazioni universitarie: chiede strutture capaci non soltanto di gestire concorsi, ma di accompagnare decisioni di investimento sul capitale accademico.

6. Transizione e agenda operativa: i primi centottanta giorni

La legge entra in vigore l'8 agosto 2026, ma il nuovo sistema non diviene integralmente operativo nello stesso momento. Fino alla definizione dei requisiti di accesso continuano a operare le regole transitorie previste; le abilitazioni già conseguite conservano efficacia e valgono come possesso dei nuovi requisiti per la fascia e il GSD corrispondenti fino alla loro scadenza. Le procedure già avviate proseguono secondo la disciplina applicabile; per chi abbia ricevuto una valutazione negativa nell'ASN opera la preclusione di dodici mesi prevista dalla legge. Un ulteriore decreto, da adottare entro sessanta giorni, dovrà disciplinare requisiti, esclusioni e sorteggi per le liste dei commissari.

La transizione sarà inevitabilmente ibrida: per un periodo coesisteranno ASN valide, nuovi requisiti, procedure avviate con regole precedenti e procedure soggette alla disciplina riformata. Il rischio maggiore non è il vuoto normativo, ma

l'uso indistinto di regimi differenti. Ogni ateneo dovrebbe perciò adottare una decisione formale di transizione, con una tabella che identifichi, per ciascun tipo di procedura, il momento di avvio rilevante, i requisiti applicabili, la disciplina della commissione e la documentazione richiesta. In questo contesto un buon suggerimento per gli atenei è approvare un “piano di attuazione” per la transizione con responsabilità, scadenze, sistemi informativi, formazione e gestione delle procedure pendenti.

Conclusione: l'autonomia come capacità di rendere conto

La legge n. 129 del 2026 offre alle università più spazio valutativo, ma non un'area sottratta al controllo. Sostituisce un controllo nazionale preventivo con una combinazione di soglie, trasparenza procedurale, forte externalità delle commissioni e osservazione successiva degli esiti. Il suo successo dipenderà dalla capacità degli atenei di costruire un'amministrazione del reclutamento all'altezza dell'autonomia scientifica.

APPENDICE OPERATIVA

Quadro sinottico delle disposizioni della legge n. 240/2010 interessate dalla legge n. 129/2026

Criterio di lettura. Sono riportati esclusivamente gli articoli, i commi e le lettere incisi dalla riforma. Nella colonna di sinistra il testo previgente; nella colonna di destra il testo vigente. Le parti eliminate sono barrate nel testo previgente; le parti introdotte o sostituite sono evidenziate in grassetto nel testo vigente. Le disposizioni non modificate non sono riprodotte.

Art. 7, comma 3-bis – Mobilità interateneo

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
—Disposizione non presente—	3-bis. È possibile, con l'assenso dell'interessato e delle università interessate, effettuare il trasferimento di un professore o ricercatore a tempo indeterminato in servizio da almeno cinque anni, a condizione che per l'università che dispone la chiamata sussistano le condizioni di sostenibilità economico-finanziaria previste dalla legislazione vigente. Agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei trasferimenti si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili; le relative cessazioni sono calcolate come risparmio utile per definire le disponibilità da destinare alle assunzioni. Il Ministro può prevedere specifici interventi per incentivare i trasferimenti e

Art. 15, comma 2, lettera a) – Funzioni dell'ANVUR

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
ai fini delle procedure per il conseguimento dell' abilitazione scientifica	ai fini dell'individuazione dei requisiti di produttività e di

Art. 16 – Requisiti per l'ingresso nei ruoli universitari

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
Art. 16 (Istituzione dell' abilitazione scientifica nazionale). L' abilitazione scientifica nazionale attesta la qualificazione scientifica che costituisce requisito necessario per l'accesso alla prima e alla seconda fascia dei professori. Essa ha durata di dodici anni ed è conseguita all'esito di procedure nazionali disciplinate con regolamento ministeriale , mediante valutazione da parte di commissioni nazionali.	Art. 16 (Requisiti per l'ingresso nei ruoli universitari). 1. L'ammissione alle procedure di chiamata di cui agli articoli 18 e 24, comma 5, è condizionata al possesso di specifici requisiti di produttività e di qualificazione scientifica, distinti per le funzioni di professore di prima e di seconda fascia, individuati, per ciascun gruppo scientifico-disciplinare, con decreto del Ministro, su proposta dell'ANVUR, sentito il CUN. I requisiti sono aggiornati una prima volta dopo due anni e, successivamente, a intervalli non inferiori a cinque anni. 2. Nella fissazione dei requisiti sono tenuti in considerazione l'attività di didattica e ricerca in Italia e all'estero, la titolarità, contitolarità o partecipazione a progetti competitivi nazionali, europei e internazionali, nonché gli indicatori minimi di quantità, continuità e

Art. 17-bis – Liste per le commissioni giudicatrici

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
—Disposizione non presente—	Art. 17-bis (Liste per commissioni giudicatrici). 1. Il Ministero cura la pubblicazione, con validità biennale, di liste distinte per ciascun gruppo scientifico-disciplinare e separate per le funzioni di prima e di seconda fascia, formate dai professori che presentano domanda per l'inclusione nelle commissioni giudicatrici. 2. La domanda è corredata dalla documentazione sull'attività scientifica complessiva, con particolare riferimento all'ultimo quinquennio. L'inclusione è condizionata al possesso dei requisiti di cui all'articolo 16, riferiti alla fascia e al gruppo di appartenenza. Il curriculum dei professori inclusi è pubblicato nel sito internet del Ministero. 3. Sono previste specifiche cause di esclusione, tra cui la valutazione negativa ai sensi dell'articolo 6, comma 7, secondo periodo, e le

Art. 18, comma 1, lettera a) – Oggetto del bando

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
specificazione del settore concorsuale e di un eventuale profilo esclusivamente tramite indicazione di uno o più settori scientifico-disciplinari	specificazione del gruppo scientifico-disciplinare e di un eventuale profilo individuato tramite l'indicazione di uno o più settori scientifico-disciplinari ovvero di specifici ambiti tematici testualmente ricompresi nella declaratoria del medesimo gruppo, coerenti con le esigenze didattiche o di ricerca contenute nella programmazione strategica

Art. 18, comma 1, lettera a-bis) – Domanda e curriculum standard

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
— Disposizione non presente —	presentazione delle domande di partecipazione unitamente a un curriculum recante i risultati, le attività e le esperienze del candidato, redatto in base a un formulario standard definito con il decreto di cui

Art. 18, comma 1, lettera b) – Requisiti dei candidati

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
ammissione alle procedure degli studiosi in possesso dell'abilitazione per il settore concorsuale e per le funzioni oggetto del procedimento	ammissione alle procedure degli studiosi in possesso dei requisiti per il gruppo scientifico-disciplinare individuati ai sensi dell'articolo 16

Art. 18, comma 1, lettere b-bis) e b-ter) – Commissione

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
La composizione delle commissioni era rimessa ai regolamenti di ateneo, nel rispetto dei principi generali di imparzialità, trasparenza e pubblicità.	b-bis) nomina di una commissione giudicatrice formata da cinque professori appartenenti almeno alla fascia oggetto del procedimento, nel rispetto dell'equilibrio di genere e dei principi di imparzialità, trasparenza e rotazione: un componente individuato dall'università e quattro componenti esterni sorteggiati nelle liste di cui all'articolo 17-bis; almeno due componenti appartenenti allo specifico settore scientifico-disciplinare indicato dal bando; per le procedure di seconda fascia, almeno tre professori di prima fascia. b-ter) criteri integrativi di rotazione: per i gruppi con meno di

Art. 18, comma 1, lettera d) – Pubblicazioni e prova didattica

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
valutazione delle pubblicazioni scientifiche, del curriculum e dell'attività didattica; possibilità di prevedere un numero massimo di pubblicazioni, comunque non inferiore a dodici	verifica dell'effettiva sussistenza dei requisiti di accesso; valutazione delle modalità di svolgimento della didattica, delle pubblicazioni scientifiche, del curriculum e dell'attività didattica; numero delle

Art. 18, comma 1, lettere d-bis) e d-ter) – Prova e conclusione dei lavori

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
— Disposizioni non presenti —	d-bis) discussione, alla presenza dei componenti della commissione, dei contenuti delle pubblicazioni scientifiche e delle esperienze didattiche dei candidati, nonché svolgimento di una prova didattica su un tema individuato dalla commissione, tenendo conto degli eventuali specifici ambiti tematici o, per l'area medica, delle esigenze clinico-assistenziali indicate nel bando. d-ter) fermo restando che la proposta di chiamata spetta al

Art. 18, comma 4 – Quota di reclutamento esterno

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo è destinato alla chiamata di soggetti esterni all'ateneo	almeno un quarto dei posti disponibili di professore di ruolo è destinato alla chiamata di soggetti esterni all'ateneo; i docenti di cui all'articolo 6, comma 11, contribuiscono al raggiungimento della quota

Art. 18, comma 4-ter – Requisiti nelle procedure interne

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
possesso dell'abilitazione scientifica nazionale per il settore concorsuale e la fascia oggetto del procedimento	possesso dei requisiti individuati ai sensi dell'articolo 16 per il gruppo scientifico-disciplinare e per le funzioni oggetto del procedimento

Art. 18, comma 4-quater – Valutazione ANVUR degli esiti

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
— Disposizione non presente —	Con decreto del Ministro sono definite le linee guida per la valutazione svolta dall'ANVUR, dopo tre anni dalla presa di servizio, dei vincitori delle procedure e del contributo da essi recato all'università, ai fini del computo delle assegnazioni del fondo per il finanziamento ordinario e del contributo di cui alla legge n. 243 del 1991, secondo principi di

Art. 24, comma 1-bis – Quota per candidati esterni

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
Ciascuna università vincola risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati ai contratti in favore di candidati che abbiano svolto	Ciascuna università vincola risorse corrispondenti ad almeno un quarto degli importi destinati ai contratti in favore di candidati che abbiano svolto

Art. 24, comma 2, lettera a) – Oggetto del bando

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
indicazione di uno o più settori scientifico-disciplinari	indicazione di uno o più settori scientifico-disciplinari ovvero di specifici ambiti tematici testualmente ricompresi nella declaratoria del gruppo scientifico-disciplinare, coerenti con le esigenze didattiche o di ricerca contenute nella programmazione strategica dell'ateneo, nonché, per

Art. 24, comma 2, lettera a-bis) – Domanda e curriculum standard

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
— Disposizione non presente —	presentazione delle domande unitamente a un curriculum recante i risultati, le attività e le esperienze del candidato, redatto in base a un formulario standard definito con il decreto di cui all'articolo 16,

Art. 24, comma 2, lettera b-bis) – Commissione

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
La composizione della commissione era disciplinata dai regolamenti di ateneo.	nomina di una commissione giudicatrice formata da tre professori, di cui almeno due di prima fascia, nel rispetto dell'equilibrio di genere e dei principi di imparzialità, trasparenza e rotazione: un componente individuato dall'università e due componenti esterni sorteggiati nelle liste di cui all'articolo 17-bis; almeno due componenti appartenenti

Art. 24, comma 2, lettere c) e c-bis) – Pubblicazioni, prova didattica e vincitore

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
possibilità di prevedere un numero massimo di pubblicazioni, comunque non inferiore a dodici	previsione nel bando di un numero di pubblicazioni compreso tra dieci e quindici; svolgimento di una prova didattica su un tema individuato dalla commissione, tenendo conto degli eventuali ambiti tematici o, per l'area medica, delle esigenze clinico-assistenziali; conclusione dei

Art. 24, comma 5 – Valutazione per la chiamata in seconda fascia

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
valutazione del titolare del contratto che abbia conseguito l'abilitazione scientifica nazionale di cui all'articolo 16	valutazione del titolare del contratto che risulti in possesso dei requisiti di produttività e qualificazione scientifica determinati ai sensi

Art. 23, comma 2 – Contratti per attività di insegnamento

TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
dell'abilitazione scientifica nazionale	dei requisiti di produttività e di qualificazione scientifica di cui

Avvertenza redazionale. Il quadro è destinato alla lettura operativa della riforma e non sostituisce il testo ufficiale pubblicato nella Gazzetta Ufficiale. Per l’adozione di regolamenti e bandi deve essere verificato il coordinamento con i decreti ministeriali attuativi e con la disciplina transitoria.