

Attualmente i punti organico sono distribuiti in due quote. Una prima quota (che chiameremo quota "base") assegna a ciascun Ateneo punti organico corrispondenti al 50% dei propri pensionamenti dell'anno precedente. I rimanenti punti organico, che saranno un po' più del 50% dell'interno turnover nazionale (a causa del caso particolare di Cassino che non riceve punti organico "base"), sono inseriti in un jackpot a disposizione degli atenei cosiddetti "virtuosi" che competono in base a un parametro dimensionato sulla base delle spese per il personale. Ed ecco che nascono i paradossi. Per esempio, il paradosso del vizio premiato e della virtù punita: una Università "più virtuosa" può vedersi assegnato un turnover inferiore di una Università "meno virtuosa". Oppure il paradosso dell'asso pigliatutto, ovvero di come un ateneo potrebbe accaparrarsi tutto il jackpot. Ma quale è la madre di tutti i paradossi? È la limitazione del turnover. Nell' [articolo](#) si mostra che cosa succerebbe se fosse rimossa, anche senza aumentare l'FFO e senza rilassare i vincoli di virtuosità, anzi rendendoli più severi. (Fonte: D. De Caro, Roars 14-01-19)