



PER UNA NUOVA UNIVERSITÀ

Un modello ARTeD per aprire
una discussione su
un'Università della
Responsabilità e del Merito

Prefazione

Ogni seria proposta di riforma del sistema accademico deve muovere da una presa d'atto preliminare: la frequenza degli interventi legislativi dell'ultimo ventennio è stata superiore alla durata media del percorso che conduce un ricercatore dal dottorato alla stabilità contrattuale. Questa asincronia tra tempo della politica e tempo della vita professionale ha generato un sistema caotico, dove le regole del gioco cambiano mentre la partita è in corso.

La frenesia riformatrice, caratterizzata da una sistematica disattenzione per gli effetti sociali generati da questi cambiamenti sui soggetti che avrebbero dovuto sperimentarli (o meglio, "subirli"), è alla base della profonda disaffezione dei giovani ricercatori nei confronti degli Atenei e dell'intero sistema universitario italiano. Tale dinamica ricalca il declino già osservato nel mondo della scuola, nel quale l'eccesso di stratificazione normativa ha eroso la fedeltà del corpo docente alla sinistra di governo e in generale la fiducia nei decisori politici, portando al collasso della coesione politica e sociale e all'astensionismo.

Una riforma efficace non può prescindere dall'analisi dei fallimenti pregressi. Essa deve poggiare su due pilastri imprescindibili: gradualità e risorse.

La gradualità è condizione necessaria per garantire la certezza del diritto. È imperativo consentire a chi ha intrapreso un percorso precario di concluderlo secondo il quadro normativo vigente al momento dell'inizio del percorso stesso.

L'esperienza dei regimi transitori (si pensi alla Legge 79/2022 e al riconoscimento del servizio pregresso) ha evidenziato un'inefficacia cronica, perché lo scarto temporale tra l'approvazione di una norma (2022) e la sua reale attuazione negli atenei (i primi RTT sono stati banditi nella seconda metà del 2023 e i primi Contratti di Ricerca nel 2025) è spesso talmente ampio da rendere i transitori obsoleti prima ancora di essere applicati.

Sebbene l'obbligo legale sussista solo verso chi è già contrattualizzato, esiste un **Patto Sociale che impone il rispetto delle aspettative di tutti i cittadini, inclusi quelli privi di un contratto a tempo indeterminato**. La sistematica violazione di questo patto è una delle cause primarie del crollo della partecipazione civile.

È tempo di prendere atto del fallimento delle riforme predicate "senza oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica". Tali interventi non sono stati a costo zero, in quanto hanno generato costi indiretti immensi in termini di ipertrofia burocratica e prolungamento del precariato. Il costante innalzamento dell'età media del corpo docente è la prova tangibile di questa inefficacia. Senza un investimento economico diretto e massiccio, ogni riforma è destinata a tradursi in una mera redistribuzione della scarsità, alimentando dinamiche corporative e paralisi amministrativa.

Sulla base di questi principi cardine, proponiamo dunque un'architettura di riforma articolata nei seguenti punti programmatici (corredati da note esplicative), volti a restituire all'Università dignità sociale e autonomia strategica.

01

1. Il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) degli atenei pubblici italiani non può, nel suo complesso, rappresentare meno dello 0.6% del Prodotto Interno Lordo (PIL).

Tale stanziamento deve intendersi come livello essenziale per la garanzia della ricerca e della didattica, finalizzato al progressivo allineamento con gli standard dei principali partner europei.

NDR: L'attuale stanziamento del FFO si attesta su circa 9 miliardi di euro. L'adeguamento al parametro dello 0,6% del PIL comporterebbe un incremento delle risorse fino a circa 13 miliardi di euro, colmando il divario con la media europea (0,71%) e ponendo fine al cronico sotto-finanziamento del sistema universitario italiano.

02

2. Abolizione del sistema dei Punti Organico (Porg).

Si dispone l'integrale superamento del sistema dei Punti Organico quale parametro di vincolo per le assunzioni del personale accademico e tecnico-amministrativo. La capacità assunzionale degli atenei sarà parametrata esclusivamente sulla sostenibilità economico-finanziaria di bilancio e sul rispetto dei limiti di spesa complessiva per il personale, in un'ottica di semplificazione amministrativa e autonomia gestionale.

NDR: Il sistema dei Punti Organico rappresenta un anacronistico modello di doppia contabilità che ha il solo scopo di ostacolare il turnover e rendere farraginoso il reclutamento. Questa sovrastruttura burocratica genera costi improduttivi senza offrire servizi al cittadino; al contrario, complica le trattative tra dipartimenti e causa l'inefficiente immobilizzazione di risorse che restano spesso inutilizzate. In un contesto di forte precarizzazione, questo sistema ha impedito un ricambio generazionale adeguato: oggi il numero dei docenti è inferiore rispetto a vent'anni fa, nonostante il significativo aumento della popolazione studentesca.

03

3. Vincolo di destinazione dell'FFO per il reclutamento di nuovo personale.

Una quota fissa pari al 5% del FFO è vincolata all'assunzione di nuovo personale docente nei ruoli di RTT, Professore Associato (PA) e Professore Ordinario (PO). Tale quota è riservata esclusivamente a soggetti non precedentemente inquadrati in alcun ateneo italiano nei ruoli di RTT, RU, PA, PO o PTA. I singoli Atenei hanno facoltà di innalzare tale percentuale ma non di ridurla. In caso di squilibri finanziari che impediscano la programmazione, la quota può essere accantonata per un massimo di dodici mesi; decorso tale termine, le somme non impegnate decadono e confluiscono nella fiscalità generale del Ministero.

NDR: L'attuale demografia accademica presenta un'età media dei docenti di ruolo di circa 54 anni, con un'uscita prevista di quasi 45.000 unità nei prossimi 16 anni. Per garantire la semplice sopravvivenza del sistema, è necessario sostituire circa 1.700 unità annue (il 3% dell'organico totale). Considerando che l'FFO copre in media l'80% dei costi del personale e che la componente docente assorbe circa i 2/3 della spesa totale per il personale, un vincolo del 2,5% dell'FFO sarebbe sufficiente a coprire solo i pensionamenti. Fissare il vincolo al 5% risponde quindi alla duplice necessità di invertire il trend di contrazione del corpo docente dell'ultimo ventennio e favorire un reale ricambio generazionale, impedendo che le risorse vengano distolte verso la spesa corrente o la gestione burocratica.

04

4. Ripartizione della quota di reclutamento tra procedure Nazionali e Reclutamento Autonomo di Ateneo.

La quota vincolata del 5% del FFO, destinata alle nuove assunzioni di personale docente (come definita al punto 3), è ripartita in due canali paritetici:

- **Canale Nazionale (2,5%):** procedure concorsuali centralizzate, volte a garantire l'omogeneità dei requisiti scientifici su base nazionale e a favorire la mobilità interateneo.
- **Canale Autonomo di Ateneo (2,5%):** destinato a procedure di reclutamento gestite direttamente dalle singole Università. Tali procedure sono finalizzate a valorizzare le competenze specifiche e l'eccellenza scientifica dimostrata "sul campo", permettendo ai Dipartimenti di consolidare gli investimenti in capitale umano coerenti con i propri obiettivi strategici.

NDR: Il Reclutamento Autonomo di Ateneo mira a superare la gestione demagogica e centralizzata del personale, che ignora le reali esigenze di crescita dei centri di ricerca. La ripartizione al 50% bilancia la necessità di standard nazionali con il dovere dell'Ateneo di operare come un investitore responsabile: la capacità di un'università di "tenersi stretto" un ricercatore di valore su cui ha investito risorse e formazione è una preconditione essenziale per la competitività internazionale. Questo sistema elimina la logica della "lista della spesa" ministeriale, restituendo dignità alla valutazione dei risultati e alla meritocrazia gestionale.

05

5. Vincolo di destinazione del FFO per le progressioni di carriera (Valorizzazione del Merito Interno)

Una quota fissa pari al 3% del FFO è vincolata per legge agli avanzamenti di carriera del personale docente. Nello specifico, il fondo è destinato alle progressioni di Ricercatori Universitari (RU) a Professore Associato (PA), di Professori Associati a Professori Ordinari (PO) e di Ricercatori in Tenure Track (RTT) verso le fasce superiori (PA o PO). Tale quota rappresenta un limite minimo invalicabile per i singoli atenei. Analogamente a quanto previsto per le nuove assunzioni, le somme non impegnate entro dodici mesi dalla programmazione decadono, confluyendo nella fiscalità generale del Ministero.

NDR: L'introduzione di questa riserva finanziaria applica al sistema universitario la logica di valorizzazione del personale già prevista per il pubblico impiego dal D.Lgs. 165/2001 (Art. 52, comma 1-bis). Tale norma stabilisce un equilibrio tra l'apporto di nuove competenze dall'esterno e la progressione di carriera basata sul merito e sull'esperienza maturata. Poiché il costo medio di uno scatto di fascia (es. PA → PO, circa 30.000€) è pari a circa la metà del costo di una nuova assunzione entry-level (es. RTT, circa 60.000€), il vincolo del 3% garantisce una proporzione costante di un avanzamento interno per ogni nuova assunzione. Questo meccanismo assicura un percorso di crescita certo e meritocratico per chi già opera nel sistema, stabilizzando il corpo docente e incentivando la qualità dell'attività svolta.

06

6. Ripartizione delle progressioni tra Canale Nazionale e Canale Autonomo di Ateneo.

La quota vincolata del 3% dell'FFO destinata agli avanzamenti di carriera (come definita al punto 5) è ripartita equamente tra due modalità procedurali:

- **Canale Nazionale (1,5%):** destinato alle progressioni di fascia tramite procedure di concorso regolate a livello centrale, per garantire l'uniformità dei requisiti scientifici minimi.
- **Canale Autonomo di Ateneo (1,5%):** destinato a procedure di valutazione interna gestite dai singoli Atenei. Tali progressioni sono volte a premiare la qualità dell'attività didattica, scientifica e gestionale svolta dal docente all'interno della propria struttura di appartenenza.

NDR: Questa suddivisione paritetica (50/50) estende anche alle progressioni di carriera il principio di equilibrio tra controllo nazionale e autonomia gestionale. L'obiettivo è duplice: da un lato si mantiene un filtro di qualità centrale, dall'altro si permette all'Ateneo di valorizzare il merito "sul campo". Come già evidenziato, il minor costo degli avanzamenti rispetto alle nuove assunzioni permette, con questa riserva del 3%, di garantire un flusso costante di crescita professionale per il personale interno, riducendo la stagnazione dei ruoli e incentivando la produttività individuale in linea con il modello già adottato dal D.Lgs. 165/2001 per il resto della Pubblica Amministrazione.

07

7. Istituzione del Fondo Nazionale per la Mobilità Interuniversitaria (Portabilità del Ruolo)

È istituito presso il MUR un fondo perequativo alimentato da una riserva pari all'1% del FFO. Tale fondo è destinato a finanziare i trasferimenti unidirezionali del personale docente tra diversi Atenei, garantendo la piena portabilità del costo economico della risorsa. Il Ministero provvede a risarcire integralmente l'Ateneo cedente per la quota economica del docente in uscita, mentre l'Ateneo ricevente inquadra il docente senza gravare sulla propria programmazione ordinaria di budget. Ogni trasferimento è soggetto ad autorizzazione ministeriale, previo monitoraggio della quota annua disponibile, al fine di garantire l'equilibrio della distribuzione accademica sul territorio nazionale.

NDR: Introducendo il principio per cui "il finanziamento segue il docente", si trasforma la mobilità da un problema contabile a una risorsa strategica. Il fondo dell'1% (pari a circa 90-130 milioni di euro in base alla riforma del Punto 1) agisce da "cuscinetto" finanziario che indennizza gli Atenei che perdono personale, incentivando un mercato del lavoro accademico più dinamico e fluido, simile ai sistemi europei dove la mobilità è indice di vitalità scientifica e non una perdita patrimoniale per l'istituzione.

Disciplina delle Procedure di Reclutamento Autonomo di Ateneo

8.1 Struttura: Filtro quantitativo e Valutazione qualitativa.

Il concorso si articola in due fasi distinte:

1. **Fase Filtro:** Analisi quantitativa e oggettiva della produzione scientifica, volta a verificare il superamento di standard minimi di consistenza bibliometrica e intensità temporale della ricerca.
2. **Fase Valutativa:** Verifica qualitativa del curriculum, discussione dei titoli e prova didattica obbligatoria.

NDR: La valutazione oggettiva delle capacità didattiche è un requisito imprescindibile: la missione primaria dell'ateneo è la trasmissione del sapere. Una selezione basata esclusivamente sulla ricerca è soggetta all'arbitrio quanto una prova qualitativa. La prova didattica non costituisce il cuore unico della valutazione, ma funge da filtro necessario per escludere profili privi di attitudine all'insegnamento. Per minimizzare la soggettività, si prevede lo svolgimento della prova in presenza di una delegazione studentesca, integrando il loro parere nella valutazione complessiva.

8.2 Composizione e formazione delle Commissioni Giudicatrici.

La composizione delle commissioni è differenziata in base alla numerosità dei settori e alla fascia di inquadramento:

- **Per RTT e PA:** 5 membri (4 sorteggiati, 1 designato dall'Ateneo; almeno 2 Ordinari) nei gruppi ad alta numerosità; 3 membri (2 sorteggiati, 1 designato) nei gruppi a bassa numerosità.
- **Per PO:** 5 membri (4 sorteggiati, 1 designato; tutti Ordinari) nei gruppi ad alta numerosità; 3 membri (2 sorteggiati, 1 designato; tutti Ordinari) nei gruppi a bassa numerosità.

I commissari sono estratti o indicati da liste nazionali di docenti in possesso dei requisiti fissati dal CUN. L'inserimento nelle liste è obbligatorio per tutti i docenti abilitati, pena la sospensione degli scatti stipendiali.

8.3 Rotazione e regimi di incompatibilità

Al fine di garantire l'imparzialità, è fatto divieto a ogni docente di partecipare a più di una commissione concorsuale per anno accademico. In caso di carenza di organico per la formazione della commissione, il CUN individua un settore scientifico affine per l'estrazione. Sono definiti settori a "bassa numerosità" quelli con meno di 25 potenziali commissari.

NDR: Il principio di rotazione è fondamentale per smantellare le "oligarchie concorsuali" e impedire la formazione di classi di giudici permanenti. Il parametro di 25 unità per la bassa numerosità (pari a 5 volte il numero massimo di commissari) garantisce una base di estrazione statisticamente sufficiente a evitare predeterminazioni.

8.4 Responsabilità dei commissari e regime sanzionatorio.

In caso di accertamento giudiziario di gravi inadempienze (errori nelle valutazioni quantitative, omissione di titoli valutabili, violazione dei criteri), i membri della commissione sono soggetti a:

- Sanzioni pecuniarie (riduzione o sospensione dello stipendio).
- Inibizione permanente dalle liste dei commissari del settore.
- Licenziamento per giusta causa in caso di recidiva.

NDR: In un sistema privo di conseguenze, il commissario ha un incentivo a pilotare il concorso per ottenere crediti relazionali. Senza un contrappeso sanzionatorio serio che dissuada da condotte illecite o negligenti, nessuna riforma del reclutamento potrà mai dirsi realmente meritocratica.

Disciplina delle Procedure di Concorso Nazionale

9.1 Indizione e finanziamento delle posizioni.

Il MUR indice con cadenza annuale procedure concorsuali nazionali per la copertura di posizioni, sulla base del fabbisogno espresso dai singoli Atenei. La copertura finanziaria di tali posti è garantita dalle quote vincolate dell'FFO (Canale Nazionale) precedentemente definite.

9.2 Fase filtro e oggettività della valutazione.

Analogamente alle procedure autonome, il concorso nazionale è preceduto da una fase istruttoria di analisi quantitativa e oggettiva della produzione scientifica. Il superamento di standard minimi di consistenza bibliometrica e intensità temporale è condizione necessaria per l'accesso alle fasi successive.

NDR: L'elemento quantitativo funge da ancoraggio oggettivo: sebbene non possa essere l'unico criterio di merito, la sua rimozione o eccessiva subordinazione alla valutazione qualitativa renderebbe l'esito interamente arbitrario. Senza parametri numerici minimi e certi, il candidato verrebbe privato dello strumento principale per appellarsi contro valutazioni ritenute ingiuste o discriminatorie.

9.3 Composizione delle Commissioni Nazionali.

Le commissioni per il concorso nazionale sono composte da 5 membri estratti dalle liste uniche nazionali (di cui al punto 8):

- **Per RTT e PA:** 5 membri estratti tra PO e PA del gruppo scientifico di riferimento. Requisiti minimi: almeno 3 membri appartenenti al settore specifico messo a bando e almeno 3 membri di prima fascia (PO).
- **Per PO:** 5 membri estratti esclusivamente tra i Professori Ordinari del gruppo scientifico di riferimento. Requisiti minimi: almeno 3 membri appartenenti al settore specifico messo a bando.

9.4 Incompatibilità, Rotazione e Surroga.

Si applicano i seguenti vincoli di partecipazione:

- Divieto di partecipazione a più di una commissione (nazionale o autonoma) per anno accademico.
- Divieto assoluto di partecipazione alle commissioni nazionali per due anni consecutivi (**Rotazione Biennale**).
- In caso di esiguità numerica di un settore, il CUN individua gruppi scientifici affini per integrare l'estrazione.

9.5 Responsabilità e Sanzioni.

Si estende integralmente il regime di responsabilità previsto al punto 8.4. L'accertamento giudiziario di gravi inadempienze (errori macroscopici, omissione di titoli o violazione dei criteri prefissati) comporta sanzioni graduate: dalla sospensione stipendiale all'interdizione dalle liste dei commissari, fino al licenziamento per recidiva.

NDR: La rotazione biennale e il regime sanzionatorio sono i pilastri della trasparenza del canale nazionale. La rotazione impedisce la cristallizzazione di centri di potere accademico che potrebbero influenzare le carriere su scala nazionale, mentre la responsabilità diretta dei commissari funge da deterrente contro la negligenza e il favoritismo, colmando il vuoto di tutele che oggi penalizza i candidati meritevoli.

Incompatibilità delle cariche e prevenzione dei conflitti di interesse

10.1 Divieto di cumulo degli incarichi decisionali.

Al fine di garantire la massima trasparenza e l'imparzialità dei processi di valutazione, è stabilita l'incompatibilità assoluta tra i ruoli decisionali e di controllo all'interno del sistema universitario. Nello specifico, non è ammesso il cumulo degli incarichi tra le seguenti figure:

- Commissario di procedure di reclutamento (sia Nazionali che Autonome di Ateneo);
- Esperto valutatore (GEV o profili equivalenti);
- Membro del Consiglio Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario (CNVSU);
- Consigliere dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR).

10.2 Incompatibilità tra ruolo di valutatore e candidato

A chiunque ricopra uno degli incarichi decisionali sopra elencati è preclusa la partecipazione, in qualità di candidato, a qualsiasi procedura di concorso, di Abilitazione Scientifica Nazionale o progressione di carriera per l'intera durata del mandato e per l'anno accademico successivo.

NDR: Il cumulo degli incarichi genera pericolosi conflitti di interesse e asimmetrie di potere. Le posizioni decisionali possono essere utilizzate come strumenti di pressione o ritorsione: un valutatore della VQR (GEV), ad esempio, potrebbe trovarsi in una posizione di superiorità gerarchica "di fatto" nei confronti dei propri commissari di concorso, influenzandone l'esito attraverso il potere di valutazione sui loro prodotti scientifici. Separare nettamente chi giudica da chi è giudicato, e chi valuta i progetti da chi seleziona le persone, è l'unico modo per spezzare le catene di dipendenza accademica e garantire un sistema realmente "terzo".

Clausola di vigenza e uniformità di applicazione della norma

11.1 Entrata in vigore e decreti attuativi.

L'efficacia delle disposizioni contenute in eventuali modifiche normative è subordinata all'emanazione dei relativi regolamenti attuativi da parte degli organi competenti. Tali organi sono tenuti a produrre la normativa secondaria entro termini perentori definiti dalla legge, per garantire l'immediata operatività delle disposizioni normative.

11.2 Obbligo di recepimento e divieto di interpretazione difforme.

Gli Atenei sono vincolati al recepimento integrale della normativa nazionale nell'ambito dei propri regolamenti interni. È fatto divieto alle singole Università di introdurre criteri o prassi amministrative che derogano o limitino i diritti riconosciuti dalla legge nazionale, garantendo l'assoluta parità di trattamento del personale docente e ricercatore su tutto il territorio nazionale.

NDR: L'effettiva unità del sistema universitario si garantisce attraverso l'applicazione uniforme e certa della legge. Attualmente, assistiamo a inaccettabili discrasie tra atenei: casi come il riconoscimento del servizio pregresso (ex Legge 79) mostrano come la stessa norma venga applicata con efficacia nell'Ateneo X e negata nell'Ateneo Y. Questa "anarchia interpretativa" crea docenti di serie A e di serie B. "La legge è eguale per tutti": l'autonomia gestionale non può mai tradursi in una violazione dei diritti garantiti a livello centrale.

Conclusioni

Verso un'Università della Responsabilità e del Merito

Il sistema delineato in questa proposta non si limita a richiedere un incremento di risorse, ma definisce un'architettura solida e prevedibile nel tempo. L'abolizione dei Punti Organico è una semplificazione tecnica che costituisce un atto di liberazione da un dedalo burocratico concepito per paralizzare il reclutamento, comportando così costi amministrativi e sociali insostenibili.

Rendere il finanziamento delle progressioni di carriera (3% FFO) autonomo e non eludibile rispetto alle nuove assunzioni (5% FFO) è l'unico modo per spezzare il conflitto d'interessi intrinseco alla programmazione accademica. Senza questa distinzione netta, il corpo docente stabile, al quale è demandata la programmazione, sarà sempre indotto a sacrificare le nuove leve per valorizzare la propria carriera. Le progressioni di carriera e l'ingresso di nuovi talenti sono funzioni costitutivamente diverse e come tali devono essere finanziate e gestite.

Il Reclutamento Autonomo di Ateneo non è una concessione al localismo, ma la **tutela di un diritto costituzionale**. L'Articolo 3 impone alla Repubblica di rimuovere gli ostacoli che "impediscono il pieno sviluppo della persona umana e la partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese". Mentre nella scuola il concorso nazionale lede ma non nega totalmente lo sviluppo della persona (poiché l'area geografica è spesso limitata a una sola regione) nell'Università la mancanza di una diffusione capillare sul territorio, unita all'impossibilità di cambiare sede (il riavvicinamento familiare è previsto per la gran parte della Pubblica Amministrazione, forze dell'ordine incluse, ma non per i docenti e ricercatori universitari), limita apertamente questo diritto. Costringere un ricercatore precario a scegliere tra il deserto professionale o la migrazione forzata, spesso insostenibile dal punto di vista economico e familiare (impossibilità di accesso al credito, mutui, radicamento affettivo), è una lesione del patto sociale. Il concorso nazionale basato solo sul "listone" ignorerebbe queste realtà, configurandosi come una vera e propria **violenza istituzionale**. Al contrario, la nostra proposta bilancia la contaminazione dei saperi (attraverso il concorso nazionale e i trasferimenti unidirezionali) con la stabilità locale, incentivando il ricercatore a costruire un curriculum competitivo su entrambi i fronti. Il canale "autonomo" di reclutamento tutela quindi il diritto dei lavoratori di operare nel proprio territorio, allineando l'Università agli standard del pubblico impiego e del settore privato.

Il concorso nazionale, infatti, si basa spesso su un deleterio **feticismo dei titoli**, che premia la quantità a scapito della qualità specifica, riducendo la competenza (didattica, progettuale, gestionale) a punteggi ministeriali astratti. Nel resto d'Europa, il reclutamento su base locale e la Tenure Track permettono alle università di specializzarsi e creare hub iper-competitivi. Se l'Ateneo X vuole eccellere nell'Intelligenza Artificiale, deve poter scegliere i profili adatti a quel progetto, non pescare da una graduatoria di idonei nazionali con competenze eccellenti ma incoerenti con quel focus. La centralizzazione deresponsabilizza i dipartimenti fornendo una "manleva morale", che permette ai dipartimenti di nascondersi dietro scelte

ministeriali. Il Reclutamento Autonomo, al contrario, obbliga l'Ateneo a "metterci la faccia". Se una commissione sceglie un profilo mediocre per logiche clientelari, il danno alla reputazione e alla capacità di attrarre fondi (ERC, VQR) ricade direttamente sul bilancio dell'Ateneo. **Il clientelismo non si combatte con il controllo centralizzato, che lo rende solo più opaco, ma con la responsabilità dei risultati.**

Per eradicare il malcostume, il nostro modello introduce ostacoli materiali e penali certi: liste di massa e rotazione forzata per impedire il formarsi di "cupole di potere" e forti sanzioni (fino al licenziamento) per i commissari negligenti o illeciti. Le norme contro il cumulo degli incarichi evitano che l'Università si stratifichi in una classe di "valutatori onnipresenti" e una di "eterni giudicati", un sistema che è alla radice di molti dei mali attuali. Infine, subordinare l'entrata in vigore della norma alla completa realizzazione dei regolamenti previene il nascere di situazioni drammatiche come quella degli "esodati" della ricerca, intrappolati tra riforme vecchie e nuove mai attuate.

Inseguire il *brand* della lotta al nepotismo stigmatizzando l'intera Università come un'organizzazione criminale è un'operazione di marketing autolesionista. Il malcostume va combattuto con gli strumenti del diritto, ma l'immagine che dobbiamo esportare è quella di un Paese che crede nell'alta formazione. Questa riforma non è una difesa dello status quo, ma una sfida: restituire all'Università gli strumenti per competere, rispettando la vita di chi la abita e la qualità del sapere che produce.

Modello di Università: Riepilogo

1. **Sostenibilità Economica:** FFO vincolato allo 0,6% del PIL.
2. **Semplificazione:** Abolizione dei Punti Organico e della doppia contabilità.
3. **Investimento sul futuro:** Quota 5% FFO per nuove assunzioni.
4. **Autonomia Responsabile:** Ripartizione 50/50 tra Concorsi Nazionali e Reclutamento Autonomo.
5. **Progressione di Carriera:** Quota 3% FFO per avanzamenti, bilanciata tra sede locale e nazionale.
6. **Mobilità Reale:** Quota 1% FFO per la portabilità della dote economica (trasferimenti unidirezionali).
7. **Qualità e Didattica:** Filtri quantitativi e prove didattiche con valutazione studentesca.
8. **Responsabilità dei Giudici:** Sanzioni pecuniarie e licenziamento per i commissari negligenti.
9. **Trasparenza:** Obbligo di rotazione biennale dei commissari e sorteggio nazionale.
10. **Incompatibilità:** Divieto di cumulo incarichi tra valutazione (ANVUR/GEV) e reclutamento.
11. **Certezza del Diritto:** Efficacia condizionata alla realizzazione di tutti i regolamenti attuativi e uniformità di trattamento.

Roma, Aprile 2026
La Presidenza e la Segreteria ARTeD