

Il punto fondamentale è la mancanza di valutazione a posteriori. Se nella mia struttura favorisco un candidato inadeguato ma amico, questo deve avere come conseguenza una penalizzazione per la struttura. La valutazione a posteriori permetterebbe di sgombrare rapidamente il campo da tutte le storture dei “concorsi” come li abbiamo conosciuti, nelle varie formulazioni, da trent’anni a questa parte. La chiamata diretta per mezzo di selezioni locali gestite direttamente dalle strutture che mettono a bando un posto (come avviene nei paesi avanzati) permetterebbe ai dipartimenti di dotarsi di procedure di selezione finalizzate all’assunzione del candidato migliore e più adatto al tipo di ricerca che è svolto in quel contesto. Poi, se invece del candidato migliore si sceglie un incapace perché è amico, allora questo si rifletterà sugli scores del dipartimento che (questi sì) possono essere valutati usando parametri di diverso genere. Vorrei sottolineare che anche i concorsi effettuati mediante commissioni sorteggiate per 4/5 siano finiti a implementare logiche del tutto simili a quelle dei concorsi con 2/3 idonei. Il sorteggio non fa alcuna differenza; quello che può fare la differenza, invece, è sapere che la scelta delle persone giuste o sbagliate avrà una conseguenza.

Se l’ANVUR fosse organizzata allo scopo di fare una VERA valutazione delle strutture universitarie, allora io non ci vedrei nulla di male in un’abilitazione larga che prelude alla vera selezione effettuata a livello locale. Com’è stato più volte sottolineato, abilitazione non significa assunzione e magari così si riattiverebbe anche una certa mobilità tra i diversi atenei.

(Fonte: 1saquara, roars 28-09-2012)