Utilizziamo dati dell'agenzia governativa britannica per studiare la relazione tra gli stipendi dei professori ordinari e la qualità della ricerca dei loro dipartimenti nella valutazione del 2014 (Research Excellence Framework). La Ref ha attribuito a ogni dipartimento un punteggio che determinerà il finanziamento governativo per i prossimi sette-otto anni. Va premesso che per i professori ordinari (full), lo stipendio è totalmente basato sulla contrattazione individuale con l'università (quasi sempre con il rettore stesso). Gli accordi sindacali nazionali stabiliscono solo il minimo. Poiché però non fissano un massimo, i professori più pagati arrivano a guadagnare sette volte il minimo. Anche lo stipendio medio degli ordinari di un dipartimento varia moltissimo: in alcuni si guadagna quasi tre volte la media di altri. La nostra analisi dimostra che i dipartimenti che pagano stipendi medi più alti hanno anche risultati migliori nella valutazione della Ref . Non solo. I dipartimenti in cui lo stipendio varia di più, ottengono valutazioni migliori: la disuguaglianza tra colleghi migliora la ricerca. Quest'ultimo risultato, che potrebbe essere causato dall'assunzione di "superstar" pagate a peso d'oro, sembra però valere solo in alcune discipline. Il fatto che la valutazione della misura trasferibile sia influenzata dallo stipendio medio, mentre quella non trasferibile non lo sia, suggerisce che le università, nell'assumere o promuovere, privilegiano le pubblicazioni dei candidati piuttosto che l'impatto della loro ricerca, visto che solo le prime possono migliorare la valutazione della Ref. Ne segue dunque che la Ref induce le università a offrire avanzamenti di stipendio ai professori che vuole attrarre. (Fonte: G. De Fraja, G. Facchini e J. Gathergood, lavoce.info 27-09-16)