



MERITOCRAZIA. In esclusiva, il primo indicatore europeo di misura e comparazione del merito

Italia, uno *spread* inaccettabile

Italia "maglia nera" in Europa: meglio di noi anche Spagna e Polonia. Così il "Meritometro" fotografa le condizioni del nostro paese in ottica comparativa, per offrire ai *policy makers* elementi oggettivi da cui partire per cambiare

di Giorgio Neglia



Giorgio Neglia è Research manager, esperto di formazione manageriale, docente presso "Il Sole 24 Ore" Business School, consigliere del Forum della Meritocrazia, autore di pubblicazioni sui temi della classe dirigente e della management education

L'Italia è un paese che ha bisogno di investire per diffondere la cultura del merito, indispensabile per recuperare competitività nello scenario internazionale. Tuttavia, mentre per altri indicatori di *performance*, come il Pil o i rendimenti sui *bond*, esistono misure chiare e oggettive che rendono possibile un *benchmark*, sul merito – fino a oggi – si è ricorsi a indicazioni di massima, ovvero a indagini basate sulla generica percezione dei cittadini.

Da qui l'idea del Forum della Meritocrazia (FdM) di mettere a punto il "Meritometro". Il primo indicatore quantitativo, interamente elaborato in Italia, di sintesi e misurazione dello "stato del merito" di un paese, con possibilità di raffronto a livello europeo e aggiornamento periodico dei dati.

Non esistendo un simile indicatore in letteratura, né tanto meno statistiche *ad hoc* messe a punto dalle principali istituzioni di ricerca socio-economica internazionali, per giungere alla sua definizione si è ricorso a una procedura standardizzata che ha coinvolto esperti di varie competenze (in ambito accademico e aziendale) nella definizione del metodo e utilizzando, nell'implementazione empirica, dati provenienti da fonti autorevoli e ufficiali, come Oece ed Eurostat.

La prima versione del Meritometro, che pubblichiamo in sintesi esclusiva per "L'Impresa", è aperta a ulteriori contributi di discussione trasparente e perfezionamento. In tal senso, il FdM intende avvia-

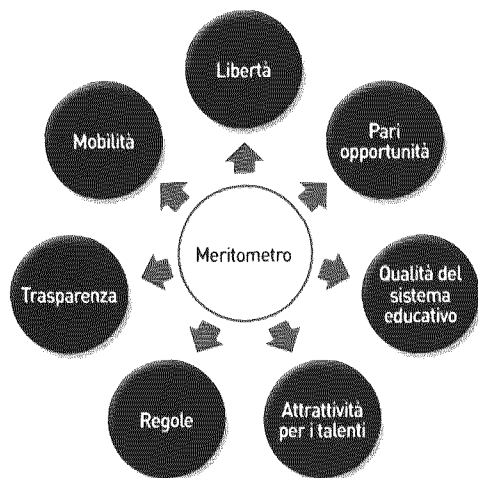
re un dibattito per raccogliere indicazioni utili a rendere sempre più solido e fruibile questo strumento. L'auspicio è quello di contribuire, con il Meritometro, a fotografare in ottica comparativa la situazione del merito nel nostro paese, offrendo ai *policy makers* elementi oggettivi di conoscenza e azione.

I 7 pilastri del merito di un paese

Il Meritometro è un indicatore complesso che deriva dalla sintesi delle varie dimensioni in cui si articola un sistema sociale ed economico orientato al merito. L'individuazione di queste componenti è di fatto legata anche alla definizione operativa di "merito". La costruzione del Meritometro parte, quindi, dall'individuazione di tali componenti ("pilastri") che devono avere il requisito di contribuire a cogliere un aspetto specifico del merito senza che nessuno sia necessariamente predominante sul risultato finale. Il requisito posto è stato quello di una procedura standardizzata e trasparente che ha previsto sia il riferimento coerente alla letteratura principale sul tema, sia il vaglio di esperti secondo una metodologia riconosciuta e condivisa. I "pilastri" così individuati sono i seguenti:

- 1. Libertà:** l'insieme delle condizioni normative, istituzionali, finanziarie, sociali, politiche e di mercato, in grado di determinare il grado di libertà degli individui e delle organizzazioni in un dato paese.
- 2. Pari opportunità:** un paese meritocratico deve porre le condizioni per garantire a donne e giovani eguale accesso

SCENARI



alle posizioni di leadership nell'economia, nella società e nella politica.

3. **Qualità del sistema educativo:** un sistema educativo efficace ed efficiente garantisce elevati livelli di istruzione per tutti, aiuta i singoli a sviluppare le proprie doti, limita le uscite premature dal ciclo di studi e favorisce l'acquisizione di risultati soddisfacenti in termini di apprendimento.
4. **Attrattività per i talenti:** un paese che sa attrarre e trattenere i talenti è un paese che riconosce e valorizza le doti dei singoli. Nell'economia della conoscenza, i talenti generano innovazione e ricchezza indispensabili per un paese che voglia essere competitivo a livello internazionale.
5. **Regole:** un paese dove i diritti, la sicurezza, le regole, la giustizia sono realmente efficaci nel garantire i cittadini e le imprese, è in grado di generare un ecosistema favorevole al merito e alla sua valorizzazione.

6. **Trasparenza:** un paese corrotto è un paese nel quale i meccanismi premianti sono diametralmente opposti a quelli del merito e della competenza. Ciò è vero sia nelle attività relative alla Pubblica amministrazione, sia nei rapporti economici dei privati con la Pa.

7. **Mobilità:** il livello di mobilità sociale di un paese è garanzia per la valorizzazione del merito. In particolare, la declinazione di mobilità adottata nel Meritometro si riferisce alla possibilità di accesso ai gradi di istruzione superiore da parte di allievi con genitori con titolo di studio non elevato.

Ciascun pilastro è misurato attraverso uno o più indicatori quantitativi (v. tabella). Qui i requisiti posti sono, oltre alla coerenza con la dimensione a cui fanno riferimento, la misurabilità e la disponibilità attraverso fonti ufficiali autorevoli. Questo consente, non solo, di avere dati affidabili, ma anche di poter avviare una serie storica di monitoraggio dell'andamento del Meritometro e delle sue componenti.

Italia in ultima posizione

I valori sono stati riparametrati su un range da 0 a 100 e consentono un confronto relativo tra i paesi presi in esame. In ambito europeo, considerando 12 realtà nazionali per le quali risultava disponibile il set completo dei dati, i paesi più meritocratici risultano essere quelli scandinavi, seguiti da Germania, Gran Bretagna e Francia. L'Italia è in ultima posizione, con un punteggio di 23,3 pari a meno della metà della Finlandia (67,7) paese europeo più virtuoso, ma anche inferiore di oltre dieci punti alla Polonia (38,8) e alla Spagna (34,9).

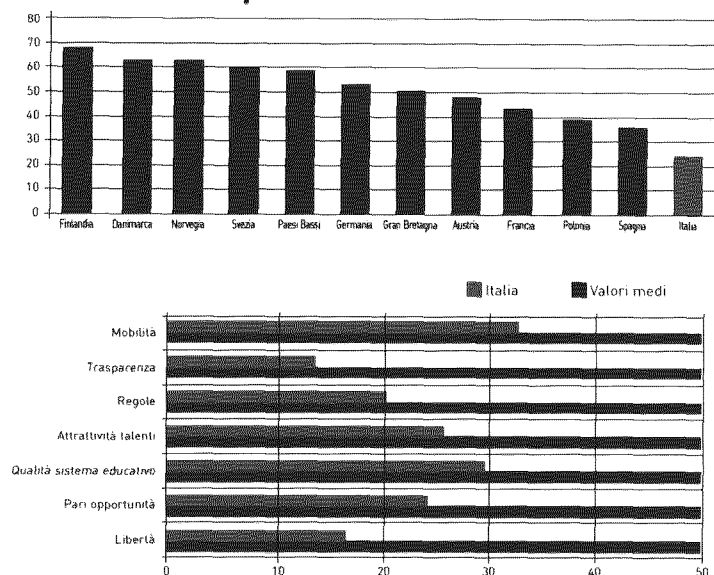
I pilastri, gli indicatori e le fonti

Pilastri	Indicatori	Fonti
Libertà	<i>Index of economic freedom</i>	www.heritage.org
Pari opportunità	<i>Glass ceiling index</i>	www.economist.com
	<i>Neet (Not in employment, education and training)</i>	ec.europa.eu/eurostat
Qualità del sistema educativo	<i>Tertiary education attainment</i>	ec.europa.eu/eurostat
	<i>Early leavers</i>	ec.europa.eu/eurostat
	<i>Risultati Test Pisa Ocse (Matematica, Lettera e Scienze)</i>	www.oecd.org
Attrattività per i talenti	<i>Global Talent Index</i>	www.globaltalentindex.com
Regole	<i>Rule of Law Index</i>	worldjusticeproject.org
Trasparenza	<i>Corruption perception Index</i>	www.transparency.org
Mobilità	<i>Likelihood of participating in tertiary education</i>	www.oecd.org



SCENARI

Meritometro: i primi risultati



I pilastri della libertà e della mobilità sociale registrano le maggiori disparità tra i paesi, in entrambi i casi l'Italia si posiziona in ultima posizione. Siamo indietro, insieme a Polonia e Spagna, sul fronte regole e trasparenza. C'è poi un terzo cluster di pilastri dove si registrano differenze sostanziali tra i paesi del Nord Europa e i restanti: ci riferiamo all'attrattività per i talenti e alle pari opportunità. Per quanto riguarda la qualità

del sistema educativo, il pilastro presenta valori sostanzialmente omogenei tra i vari paesi, pur mantenendosi una marcata supremazia dei paesi del Nord Europa e la costante ultima posizione per l'Italia.

Nel complesso, la posizione del nostro paese nel raffronto europeo è sconsigliante. Siamo ultimi nella classifica generale, ma anche nelle classifiche relative ai singoli pilastri, con la sola eccezione dell'attrattività dei talenti, dove siamo in penultima posizione. Rispetto ai valori medi, i gap maggiori si riscontrano nei pilastri della trasparenza, delle regole e della libertà.

Ne risulta la fotografia di un paese che non consente un'adeguata valorizzazione del merito e si connota con i tratti di una società sostanzialmente "opaca" nei meccanismi di selezione, con una bassa mobilità e un sistema di regole poco chiaro e trasparente. Elementi che necessitano di specifiche policy per recuperare uno spread ancora più preoccupante di quello sui bond, ovvero lo "spread del merito", che oggi è quasi a 30 punti in meno rispetto alla Germania. ■

La versione integrale del Meritometro e maggiori informazioni sui profili degli esperti che hanno collaborato all'elaborazione dello strumento sono disponibili sul sito web del Forum della Meritocrazia: www.forumdelameritocrazia.it.

Metodologie, fasi e Gruppo di Lavoro

La messa a punto del Meritometro è iniziata con l'identificazione dei pilastri e degli indicatori, fase per la quale si è ricorso a un'indagine Delphi tra un panel di esperti. L'indagine ha portato a precisare in modo condiviso le dimensioni da utilizzare e gli indicatori corrispondenti. Ha portato, inoltre, alla scelta di assegnare un peso omogeneo ai vari pilastri, il che giustifica la scelta di una sintesi dei pilastri con media matematica, non ponderata. Si è quindi proceduto ad acquisire, ricorrendo a fonti internazionali, i dati più recenti disponibili alla data di rilevazione (novembre-dicembre 2014), forniti dalle pubblicazioni ufficiali dai centri di ricerca presi in considerazione. Dopo aver standardizzato i dati dei vari indicatori, per rendere più agevole il confronto, si sono calcolati i valori medi per ciascun pilastro, giungendo all'elaborazione dell'indicatore di sintesi, il Meritometro. I risultati finali sono stati sottoposti a un'analisi di robustezza statistica per valutare gli effetti di scelte diverse sui pilastri da considerare e sul peso da assegnare, evidenziando una forte stabilità dei risultati finali. Il Gruppo di lavoro che ha elaborato il Meritometro è composto da: **Giorgio Neglia** (per il FdM, ideatore dello strumento, coordinatore del Gruppo e membro del Consiglio Direttivo del Forum) e dal prof. **Alessandro Rosina**, dal dott. **Paolo Balduzzi** e dal dott. **Andrea Bonanomi** (per il centro di ricerca "Laboratorio di statistica applicata alle decisioni economico-aziendali" dell'Università Cattolica di Milano).

Ai lavori hanno altresì partecipato, in qualità di esperti: Mattia Adani, Nicolò Boggian, Francesco Castanò, Claudio Ceper, Fabio Dadati, Luigi Forni, Mirko Odepemko, Giovanni Piras, Silvia Ponzoni, Andrea Quattrocchi, Emanuele Sigismondi, Giuseppe Truglia, Daniele Tumietto, Laura Zanfrini, Domenico Zaccone e Alessandro Zollo.