

Il merito: la sua misura e la (scomoda) posizione dell'Italia*

Il concetto di “meritocrazia” è molto utilizzato nel dibattito pubblico, non solo dai giornalisti, ma anche da imprenditori, politici, insegnanti e qualche volta anche da sindacalisti. Il termine è certamente sfuggente, controverso e si presta a numerose polemiche¹; tuttavia, almeno in linea di principio, tutti concordano che in Italia di “meritocrazia” ve ne sia poca. E' infatti opinione diffusa che nel nostro paese i meccanismi di selezione della classe dirigente e, più in generale, di raggiungimento di molte posizioni nella società e nel mercato del lavoro, dipendano troppo spesso più da favori, intercessioni, amicizie e parentele, che dalle effettive competenze e capacità degli individui.

La meritocrazia

Dal punto di vista economico, la carenza di merito si associa all'idea di un sistema poco efficiente, perché non consente un'allocazione ottimale delle risorse, ovvero di far giungere nel posto giusto chi può svolgere meglio quel ruolo. Questa carenza finisce per comprimere la mobilità sociale, favorisce la trasmissione delle disuguaglianze tra genitori e figli, inasprisce gli squilibri territoriali e di genere. Non a caso, dunque, la scarsa “meritocrazia” è, ad esempio, [indicata in varie ricerche](#) come uno dei motivi più citati della spinta dei talenti italiani ad andare all'estero e alla decisione di non tornare. Esiste, del resto, anche un'ampia letteratura che mostra come, in Italia, chi proviene da una famiglia con minori risorse più difficilmente riesce a completare gli studi e a laurearsi, e più facilmente, al contrario, rischia di sperimentare lunghi episodi di disoccupazione, condizioni di sottoinquadramento e sottoutilizzo del proprio capitale umano².

Chiunque provi però a proporre una misura della “meritocrazia”, si avventura su un terreno minato. Da un lato, ognuno ha una propria idea di cosa si debba inserire in tale concetto, tendendo naturalmente a piegarlo alla propria visione del mondo; dall'altro, tecnicamente, si tratta in effetti di una grandezza complessa e multidimensionale. Inoltre, come da varie parti evidenziato, manca una vera e solida discussione pubblica su cosa sia il merito nella sua natura plurale³.

In questo lavoro, ci concentriamo sulle condizioni “meritocratiche” del sistema in cui si opera. Più nello specifico, per “meritocratico” intendiamo un contesto che consenta alle doti e alla progettualità di ciascuno, indipendentemente dalle condizioni di partenza e di appartenenza, di trovare terreno fertile per emergere, di ottenere riconoscimento e incoraggiamento nel sistema formativo e di arrivare a rendere al meglio nel mercato del

lavoro e nei luoghi di rappresentanza Offriamo dunque un contributo, aperto alla discussione, attraverso un esercizio di misurazione che ha quantomeno il pregio di iniziare a dare un riscontro empirico e operativo a un concetto utilizzato spesso in modo vago e quindi anche generico o strumentale.

La misura della meritocrazia

La misura di meritocrazia proposta (da qui in poi “Meritometro”) corrisponde operativamente a un indicatore complesso che deriva dalla sintesi di varie dimensioni in cui si articola un sistema sociale ed economico orientato alla promozione del merito nell’accezione sopra indicata. La procedura è partita quindi dalla 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. Per farlo abbiamo adottato 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 ([il metodo](#)). L’esito ha portato a identificare le dimensioni e l’insieme di indicatori più idonei in grado di rispettare i seguenti requisiti: essere disponibili e riconosciuti, consentire confronti nel tempo e nello spazio, derivare da una fonte autorevole e continuamente aggiornata (in primis, OCSE e Eurostat). Si è poi proceduto a sintetizzare le dimensioni in un unico indicatore, previa standardizzazione e assegnando un peso omogeneo. Per verificare la robustezza, l’esito finale è stato poi messo a confronto con soluzioni diverse sul tipo di sintesi e si è verificando che ranking tra i paesi e distanze non dipendessero da ciascun singolo indicatore. In altre parole, la critica su un singolo indicatore e la sua eventuale esclusione non inficiano il risultato finale.

Tabella 1: Pilastri e indicatori utilizzati per costruire il Meritometro

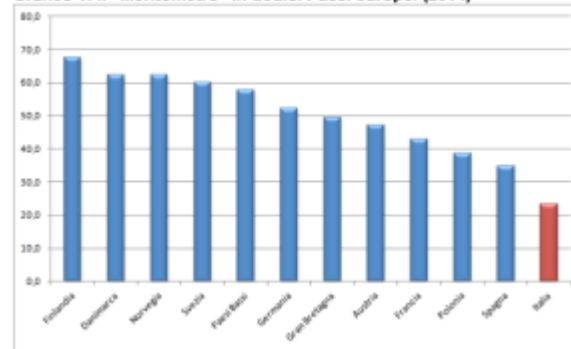
Pilastri	Indicatori	Fonti
Libertà	<i>Index of Economic freedom</i>	www.heritage.org
Pari opportunità	<i>Glass Ceiling Index</i> <i>NEET (Not in Employment, Education and Training)</i> <i>Tertiary Education Attainment</i>	www.economist.com ec.europa.eu/eurostat ec.europa.eu/eurostat
Qualità del sistema educativo	<i>Early Leavers</i> <i>Risultati Test PISA OCSE (Matematica, Lettura e Scienze)</i>	ec.europa.eu/eurostat 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 by Parents' Educational Attainment</i>	www.oecd.org

Nota: Per maggiori dettagli si rinvia a: [forum della meritocrazia Impresa Italia uno spread inaccettabile](#) ; [Forum della meritocrazia Meritometro](#)

I risultati e le classifiche

In ambito europeo, considerando le 12 realtà nazionali per le quali risultava disponibile il set completo dei dati, i paesi più “meritocratici” risultano essere quelli scandinavi, seguiti da Germania, Paesi Bassi, Gran Bretagna, Austria 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 dieci punti alla Spagna (34,9) e perfino alla Polonia

Grafico 1: Il “Meritometro” in dodici Paesi europei (2014)



(38,8) (Grafico 1).

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.

Indietro, insieme a Polonia e Spagna, anche sul fronte delle regole e della trasparenza. Un terzo cluster di pilastri dove si registrano differenze sostanziali tra i Paesi del nord Europa e i restanti è quello che comprende attrattività per i talenti e 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 sconcertante. 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 risultati “meno negativi” riguardano la qualità del sistema educativo e le pari opportunità. 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 trasparente e libero. Elementi che necessitano di specifiche policy per recuperare uno spread ancora più preoccupante di quello sui bond, ovvero lo “spread del merito”, che separa di oltre 30 punti Italia e Germania.

Utilità e limiti del “meritometro”

La meritocrazia, riferita al complesso sistema di condizioni che consentono in un paese di raggiungere obiettivi in linea con proprie capacità e

competenze indipendentemente da origini e appartenenze, non è un concetto semplice da rendere operativo. La misurazione, pur con tutti i limiti delle scelte di semplificazione a cui porta, può essere utile per rendere meno ambiguo e fumoso l'impiego del termine nel dibattito pubblico.

La procedura di misurazione qui proposta, basata su criteri e dati oggettivi e condivisi, è un tentativo aperto alla discussione e a miglioramenti, che consente di avere un primo riscontro empirico della posizione relativa in cui si trova l'Italia rispetto ad altri paesi.

L'indicatore generale proposto può essere preso in considerazione adottando sia una lettura forte che una lettura debole nei confronti della "meritocrazia". Nella versione forte può essere inteso come una misura del posizionamento dei vari paesi sulla scala del merito nell'accezione sopra indicata. Nella versione debole può essere usato come una sintesi di indicatori che su varie dimensioni misurano le condizioni di opportunità di formazione e azione, di valorizzazione del capitale umano e sostegno alla libera iniziativa di un paese.

La nostra convinzione, in ogni caso, è che migliorare su questo indicatore significhi mettere in atto azioni che ci aiutano a diventare un paese più efficiente, più competitivo a livello internazionale, più attrattivo per gli investimenti dall'estero, con meno diseguaglianze sociali e generazionali.

¹ Si veda, ad esempio, A. Sen: "Merit and Justice" in ["Meritocracy and Economic Inequality", Princeton University Press, 2000](#))

² Istituto G. Toniolo (2014), La condizione giovanile in Italia. Rapporto giovani 2014, il Mulino; I. Visco (2009), *Investire in conoscenza. Per la crescita economica*, il Mulino)

³ Si veda la pregevole raccolta di saggi a cura di K. J. Arrow, S. Bowles e S. N. Durlauf: "Meritocracy and Economic Inequality", Princeton University Press, 2000,)

* Articolo pubblicato anche su Lavoce.info