

MERITORG

**Strumento di misurazione del
merito nelle organizzazioni**

Giorgio Neglia

Responsabile scientifico Meritorg e Meritometro

Consigliere Forum della Meritocrazia

Non si può gestire ciò che non si può misurare

Non si può misurare ciò che non si può descrivere

KAPLAN e NORTON



L'importanza del merito in azienda

Promuovere il merito ha numerosi **benefici** per le aziende in termini di attrattività per i talenti, CSR e reputation, ma anche in termini di contributo all'evoluzione in chiave meritocratica, equa e trasparente del mercato del lavoro.

La principale **sfida** nel promuovere il merito è rappresentata dall'identificazione delle sue diverse componenti e dalla possibilità di misurare oggettivamente il legame tra le scelte aziendali e le «performance meritocratiche».

- ↑ Engagement
- ↑ Clima
- ↑ Attrattività per i talenti
- ↑ Sviluppo del capitale umano
- ↑ Produttività e performance
- ↑ Efficienza e comunicazione interna
- ↑ Responsabilità sociale
- ↑ Immagine e comunicazione esterna



Il Meritorg: un solido impianto scientifico

Il **Meritorg** è il primo strumento, interamente ideato in Italia, per la mappatura, il monitoraggio, la misurazione e la valutazione del merito nelle organizzazioni.

L'**impianto scientifico e metodologico** del Meritorg deriva dal Meritometro (FdM in collaborazione con l'Università Cattolica). Indice di misurazione del merito a livello paese, con benchmark internazionale

Il Meritorg è stato **validato** attraverso:

- due survey nazionali rivolte a migliaia di dirigenti industriali e dei servizi;
- sperimentazioni «sul campo» in primarie aziende nazionali e internazionali di grandi e medie dimensioni.



La value proposition

Meritorg: il valore del merito

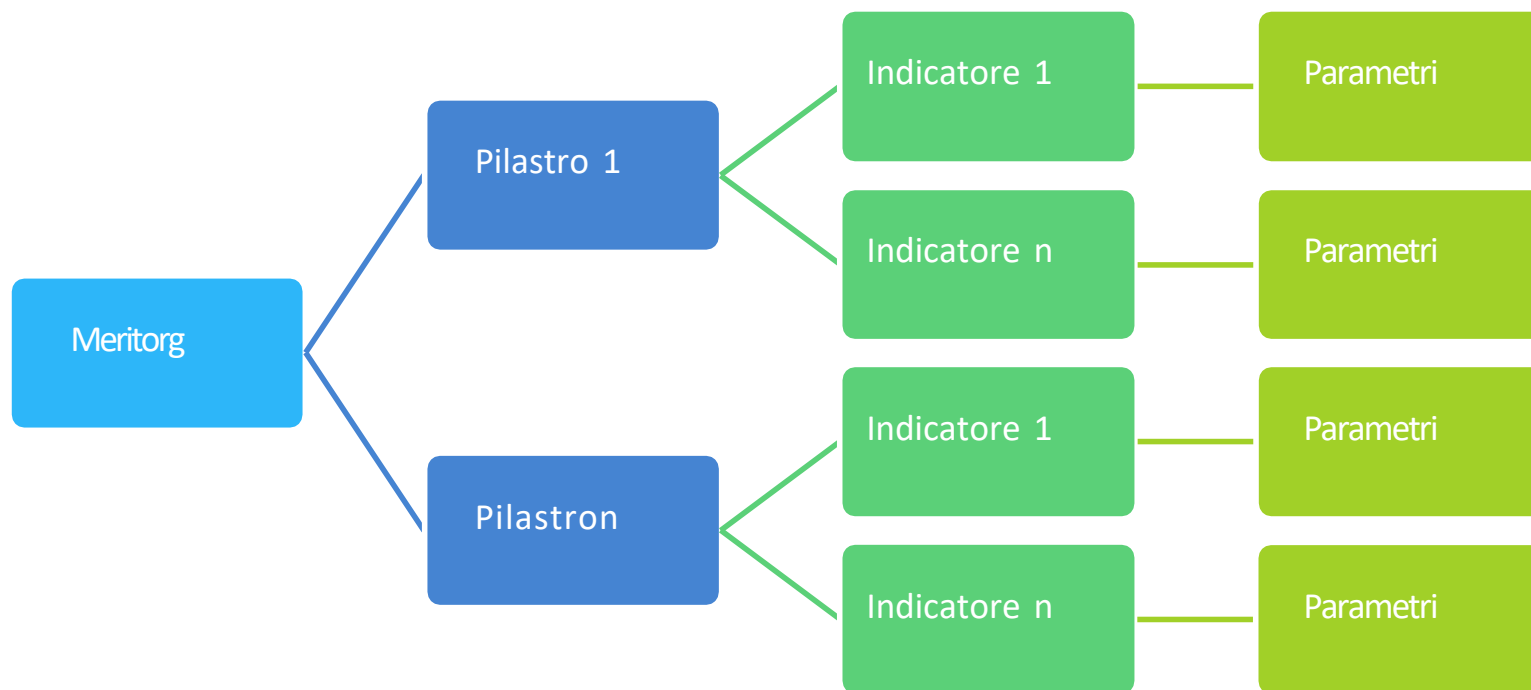
Il primo strumento, basato **su dati oggettivi**, che consente di misurare il merito nelle organizzazioni e in azienda, evidenziandone il valore per gli stakeholder.

- Il Meritorg dimostra, “dati alla mano”, l’impegno dell’organizzazione nella promozione delle pari opportunità e nello sviluppo del capitale umano, nell’attrarre e ritenere i migliori talenti, nel dotarsi di modalità di incentivazione e carriera adeguate, nell’esplicitare e rispettare procedure e regole aziendali.
- Il Meritorg consente di migliorare l’engagement dei dipendenti, di contribuire alla gestione oculata delle politiche di diversity & inclusion, di dotarsi di una governance trasparente e meritocratica in grado di valorizzare la responsabilità sociale dell’organizzazione nei confronti degli stakeholder.



La struttura: pilastri, indicatori e parametri

Il Meritorg si compone di una serie di pilastri, indicatori e parametri in grado di misurare il merito nelle organizzazioni.



I 5 pilastri

Pari opportunità

Qualità e sviluppo capitale umano

Attrattività per i talenti

Performance e carriera

Regole e trasparenza



1. Pari opportunità



Opportunità di accesso
e crescita professionale

- Donne: numero, manager-madri
- Giovani: numero, manager-giovani
- Altre categorie: "stranieri", diversamente abili
- Modalità di lavoro: smart working e lavoro agile
- Retribuzione: medie donne, giovani, altre categorie

2. Qualità e sviluppo capitale umano



Impegno nella crescita delle competenze del personale

- Education: titoli di studio
- Sviluppo risorse umane: piano di formazione, formazione on the job, extra aziendale
- Rapporti con università / Centri di ricerca: formazione, ricerca, brevetti, incubatori
- Misurazione del clima organizzativo: personale coinvolto, risultati

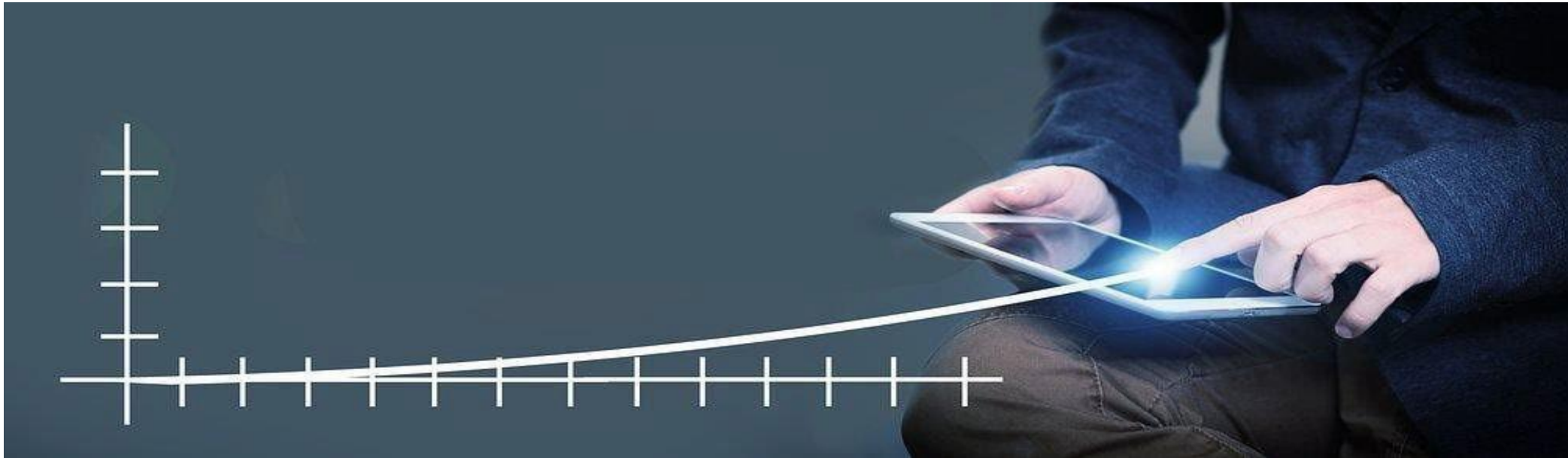
3. Attrattività per i talenti



Capacità di attrarre e ritenere i migliori talenti

- Recruitment: career day, eventi, social
- Inserimento: apprendistato, internship, mentoring, formazione
- Sviluppo: coaching, esperienze, formazione
- Employer branding

4. Performance e carriera



Modalità di
incentivazione
e carriera

- Performance: meccanismi di valutazione delle prestazioni, premi di risultato, piani di incentivazione
- Carriera: percorsi e piani di sviluppo, pool di talenti, valutazione del potenziale, piani di successione

5. Regole e trasparenza



Esplicitazione e rispetto delle procedure e delle regole organizzative e aziendali

- Certificazioni: qualità, etica, bilancio sociale
- Regole: autovalutazione e selezione CDA, conoscenza regole, assunzioni trasparenti

Gli indicatori

- Due tipi:
 - **on/off**: non esprimono un dato numerico ma indicano la presenza e lo stato di avanzamento di specifici programmi all'interno dell'azienda (es. certificazione etica: si/no).
 - **percentuali**: rapporto tra un dato specifico e un dato complessivo (es.: n. donne manager/totale manager).



L'algoritmo

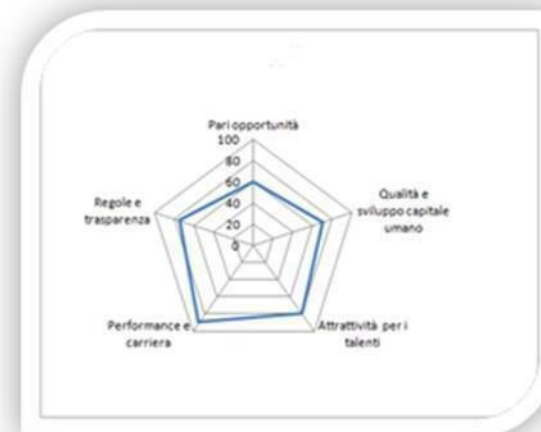
Sulla base dei risultati sui singoli pilastri, mediante uno specifico algoritmo, si giunge ad elaborare un indicatore di sintesi del merito nell'organizzazione.



Risultati

Il Meritorg restituisce due tipi di risultati:

- **Indicatore di sintesi complessivo** – Punteggio (espresso in centesimi) del livello di merito in azienda.
- **Indicatori di sintesi sui vari pilastri** – Punteggi (espressi in centesimi) dei risultati sui 5 pilastri del merito.



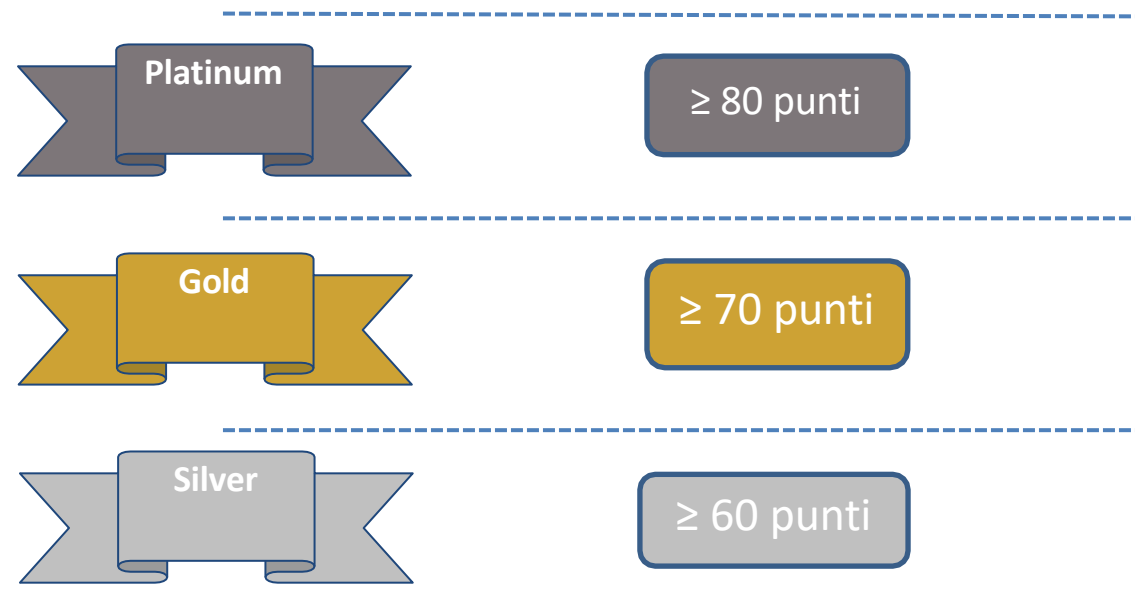
Benchmarking

PILASTRI	2022	2023	Variazioni
PARI OPPORTUNITÀ	80,20	80,05	-0,15
QUALITÀ E SVILUPPO CAPITALE UMANO	64,00	64,68	0,68
ATTRATTIVITÀ PER I TALENTI	75,63	76,05	0,42
PERFORMANCE E CARRIERA	96,46	96,46	0,00
REGOLE E TRASPARENZA	87,50	87,50	0,00
MERITORG	80,76	80,95	0,19

I risultati possono essere utilizzati dall'organizzazione per **comparare l'evoluzione delle proprie performance** nel tempo, sia con riferimento ai singoli pilastri, sia con riferimento al valore complessivo nel Meritorg

Certificazione

- Il risultato complessivo, superiore ai 60 punti, consente all'organizzazione e all'azienda di posizionarsi nella relativa fascia attribuita dalla Certificazione Meritorg: Platinum, Gold e Silver.



Il report finale

- I risultati della valutazione sono illustrati in un **report finale**, curato dagli esperti del Forum della Meritocrazia, che viene consegnato ai responsabili dell'organizzazione.
- Il report contiene indicazioni sui **punti di forza**, le **aree di miglioramento** aziendali e le **possibili azioni di miglioramento**.
- Tutti i risultati sono **riservati** e a stretto uso dell'organizzazione.



Fasi e tempi



La durata complessiva dell'iter di valutazione è di circa 2 mesi

Azienda: le attività da svolgere

Riunione di kick off

- Illustrazione percorso

Raccolta dati su format FdM

- Dati «bilancio»
- Note

Eventuali riunioni di allineamento

- Richieste di chiarimenti

Riunione finale

- Validazione report



VOGLIO UN PAESE EQUO

*Uguaglianza delle opportunità, riconoscimento del talento, valorizzazione del merito.
Sono gli obiettivi per cui lavorano ogni giorno le donne e gli uomini impegnati nel Forum della Meritocrazia.
Se condividi questi obiettivi, sei il benvenuto. E ti invitiamo a unirti a noi*

www.forumdellameritocrazia.it

segreteria@forumdellameritocrazia.it