

MERITORG

PER MISURARE E VALORIZZARE IL MERITO



GIORGIO
NEGLIA

Consigliere
Forum della Meritocrazia
Responsabile scientifico
Meritometro e Meritorg



Con
il Patrocinio di



Con il sostegno di

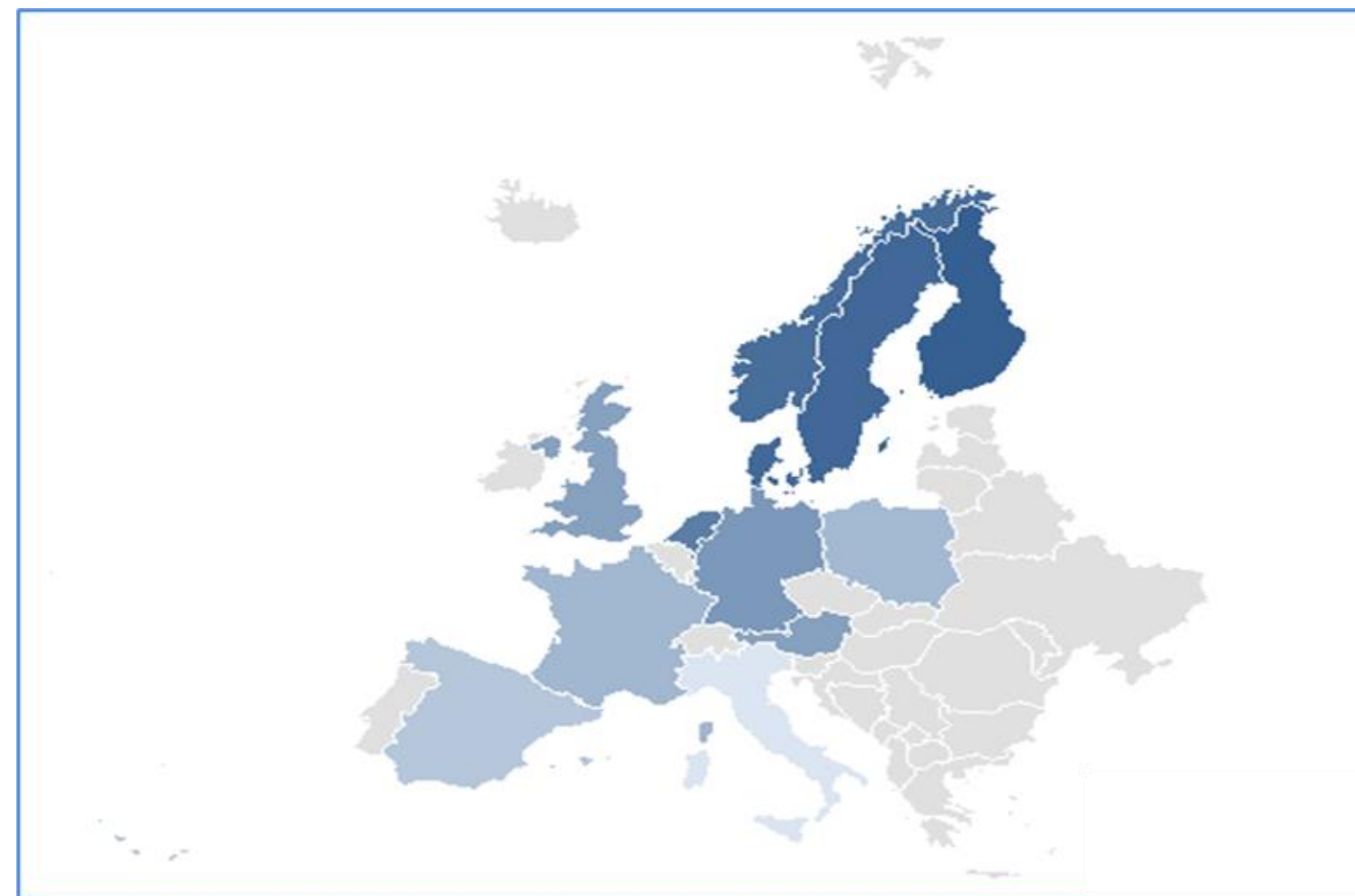
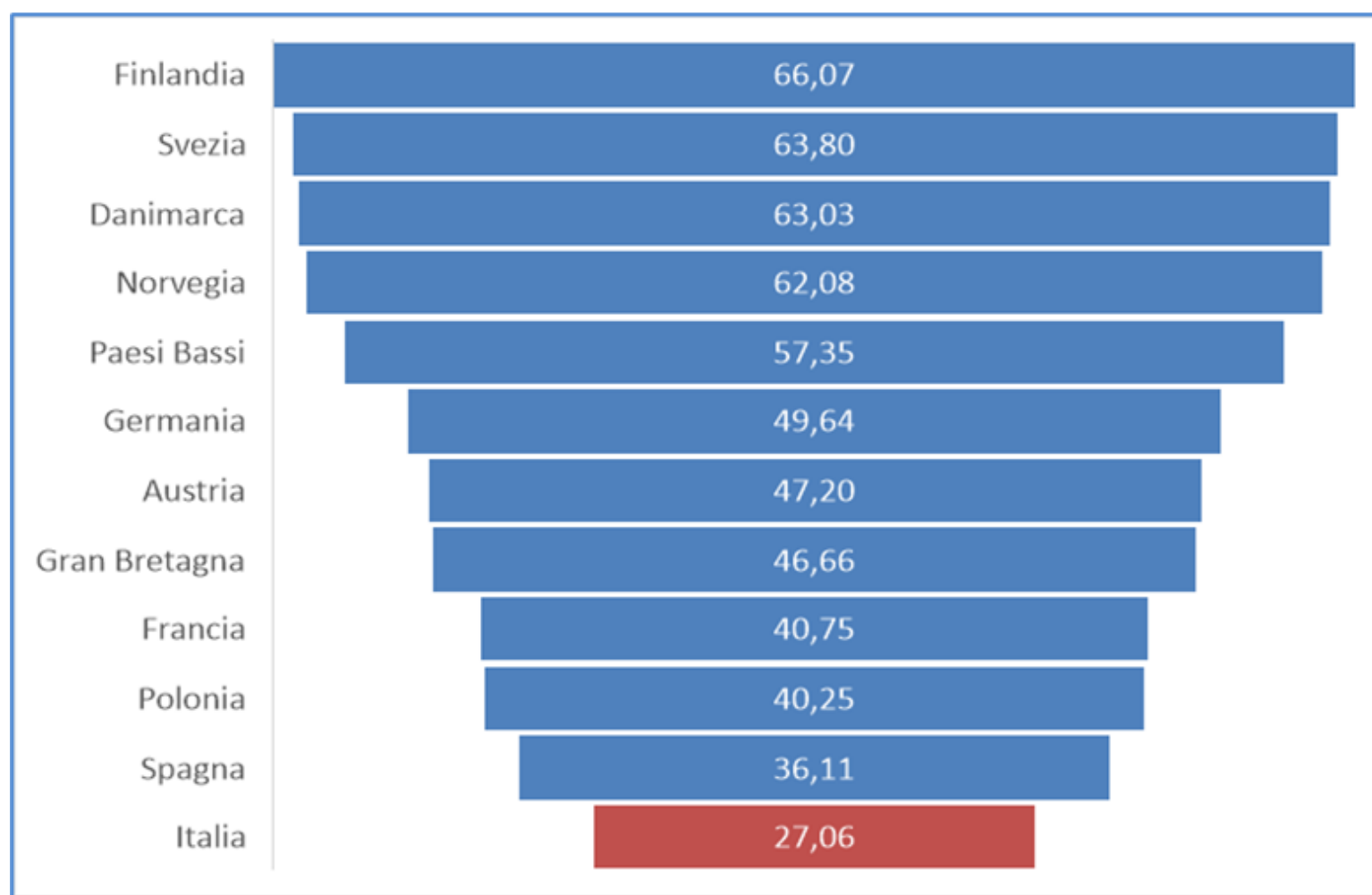




*Non si può **gestire**
ciò che non si può **misurare**
Non si può misurare
ciò che non si può
descrivere*

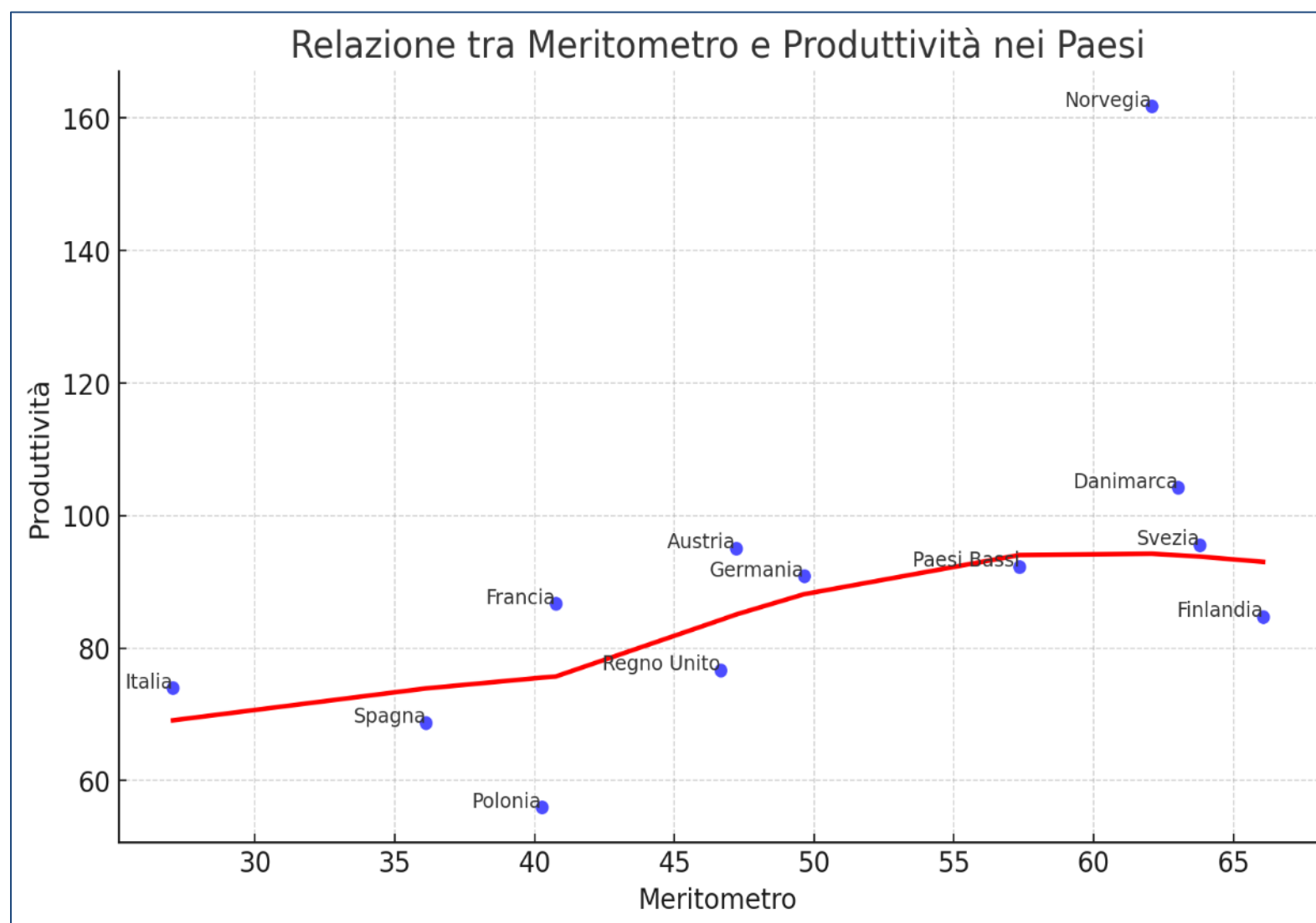
Kaplan e Norton

Il merito in Europa e in Italia



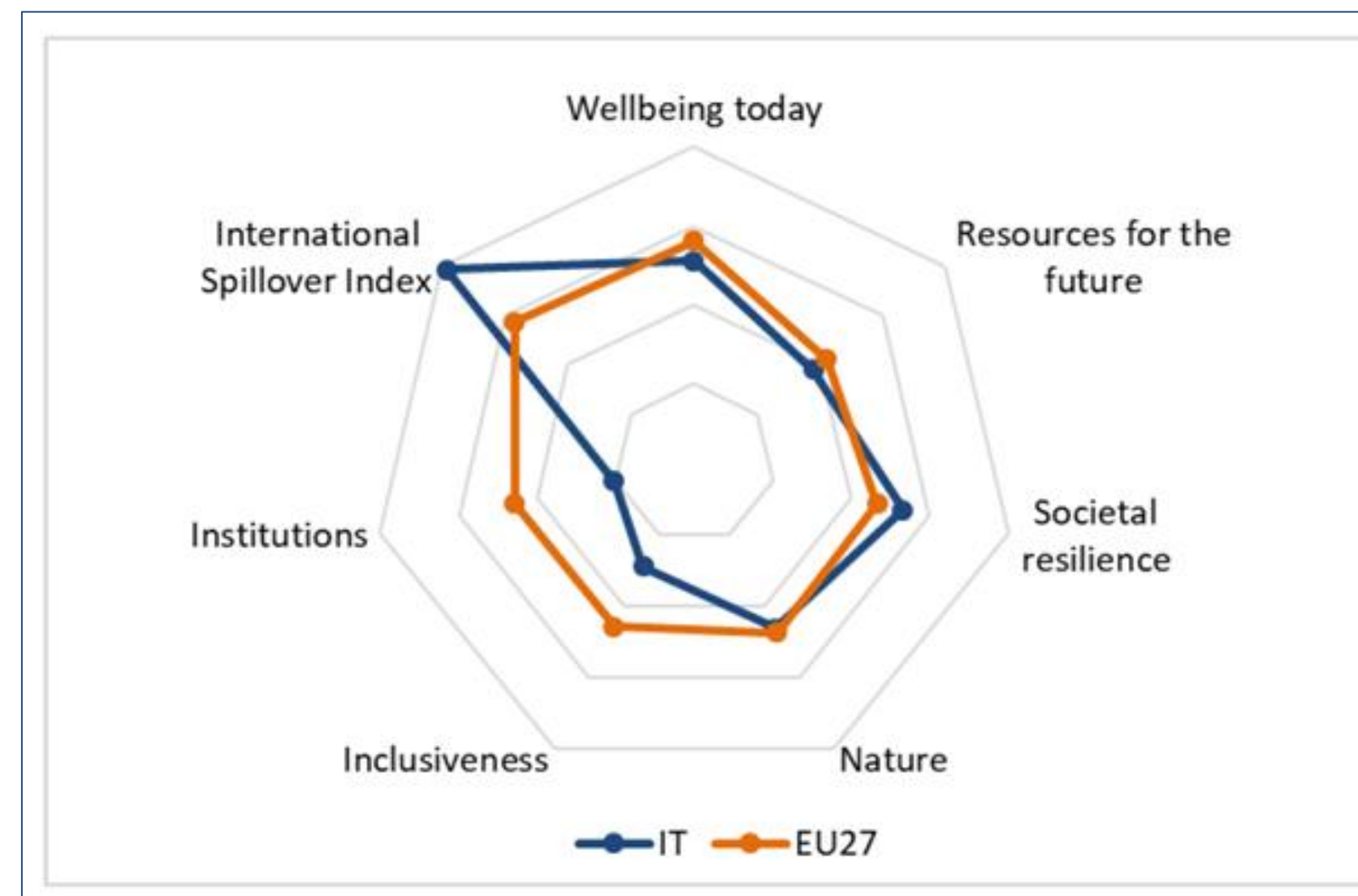
Meritometro: indice di misurazione del merito nei paesi europei, sviluppato dal FdM con la collaborazione dell'Università Cattolica di Milano.

Il merito in Europa e in Italia



Elaborazioni FdM su dati PIL per ora lavorata

Fonte: OECD Compendium of productivity indicators 2024



Fonte: Rapporto sul benessere sostenibile e inclusivo, Joint Research Centre – Commissione Europea, 2025

→ **Le leve per ridurre il debito meritocratico:**

- **Rinnovare il contesto: regole più chiare, maggiore trasparenza e libertà.**
- **Coltivare il merito «dal basso»: promuovere il cambiamento nelle organizzazioni (scuole, aziende, PA).**

Perché è importante il merito nelle organizzazioni?

La promozione del merito porta numerosi **benefici** alle *organizzazioni* e contribuisce all'evoluzione del *mercato del lavoro*, rendendolo più equo e trasparente.

I **manager** (pubblici e privati) ne sono consapevoli e sottolineano l'importanza di valorizzare il merito nelle organizzazioni anche attraverso «strumenti» validi (Indagine CIDA, 2020).

Sfide:

- *identificare* le diverse «componenti» del merito;
- *misurare oggettivamente* il legame tra scelte organizzative e performance «meritocratiche».

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



Come descrivere, misurare e gestire il merito?

Il Meritorg



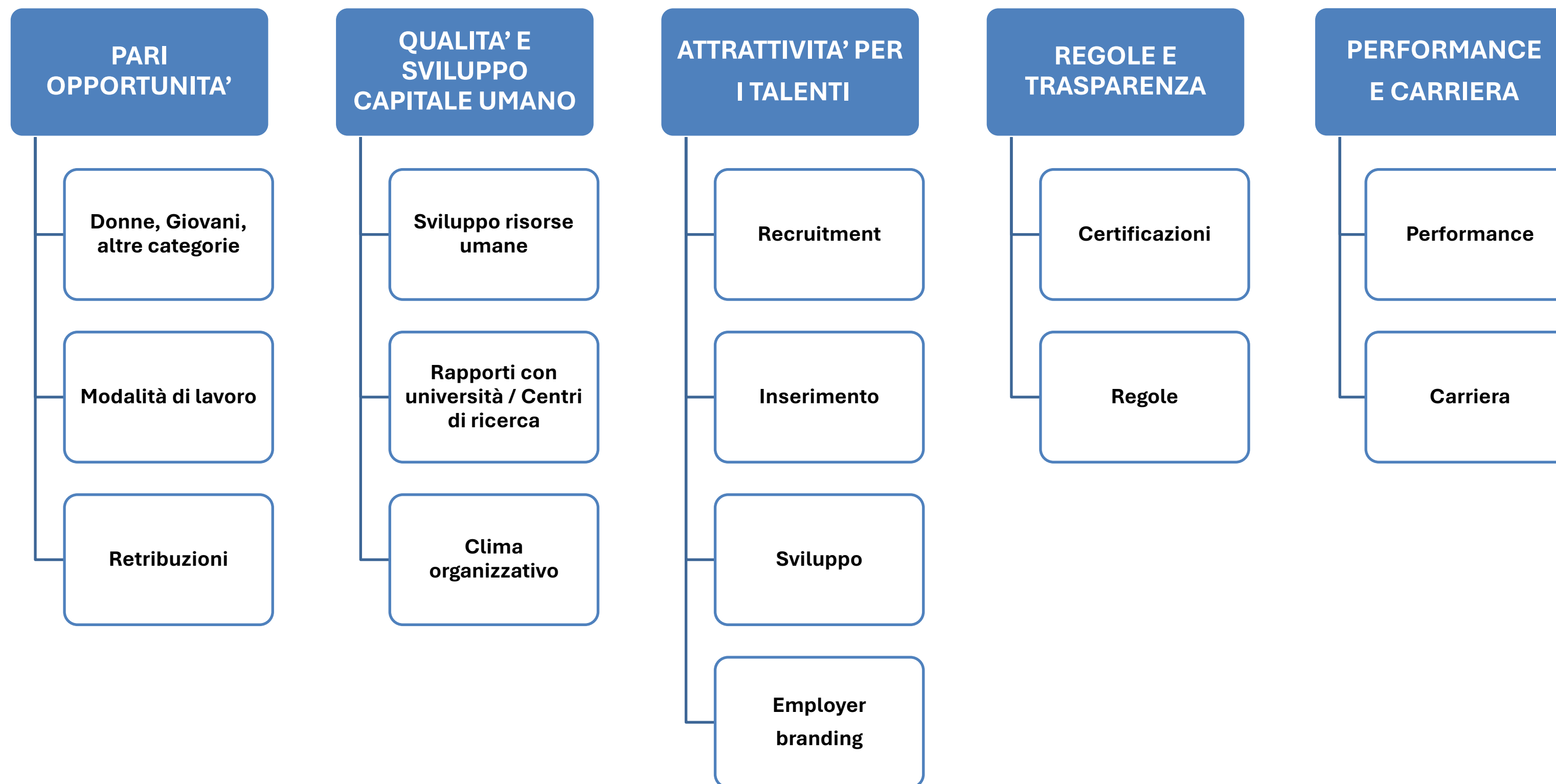
Come descrivere, misurare e gestire il merito?

Il Meritorg

- È il **primo strumento**, interamente ideato in Italia, per la mappatura, il monitoraggio e la misurazione del merito nelle organizzazioni.
- L'**impianto scientifico** e metodologico deriva dal **Meritometro**.
- Il Meritorg è stato **validato** attraverso 2 survey nazionali rivolte a migliaia di dirigenti industriali e dei servizi;
- MERITORG è **testato** in primarie aziende nazionali e multinazionali:

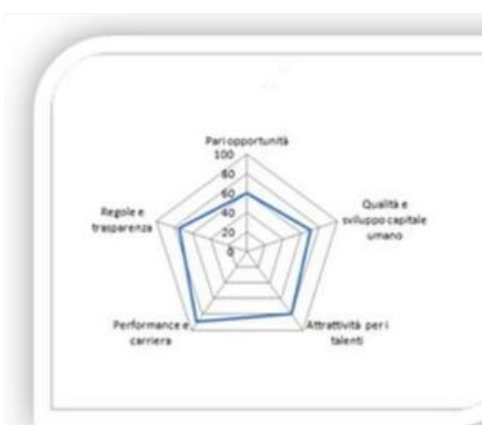


Meritorg: pilastri e indicatori



Meritorg: risultati e percorso

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



Raccolta dati e self
assessment

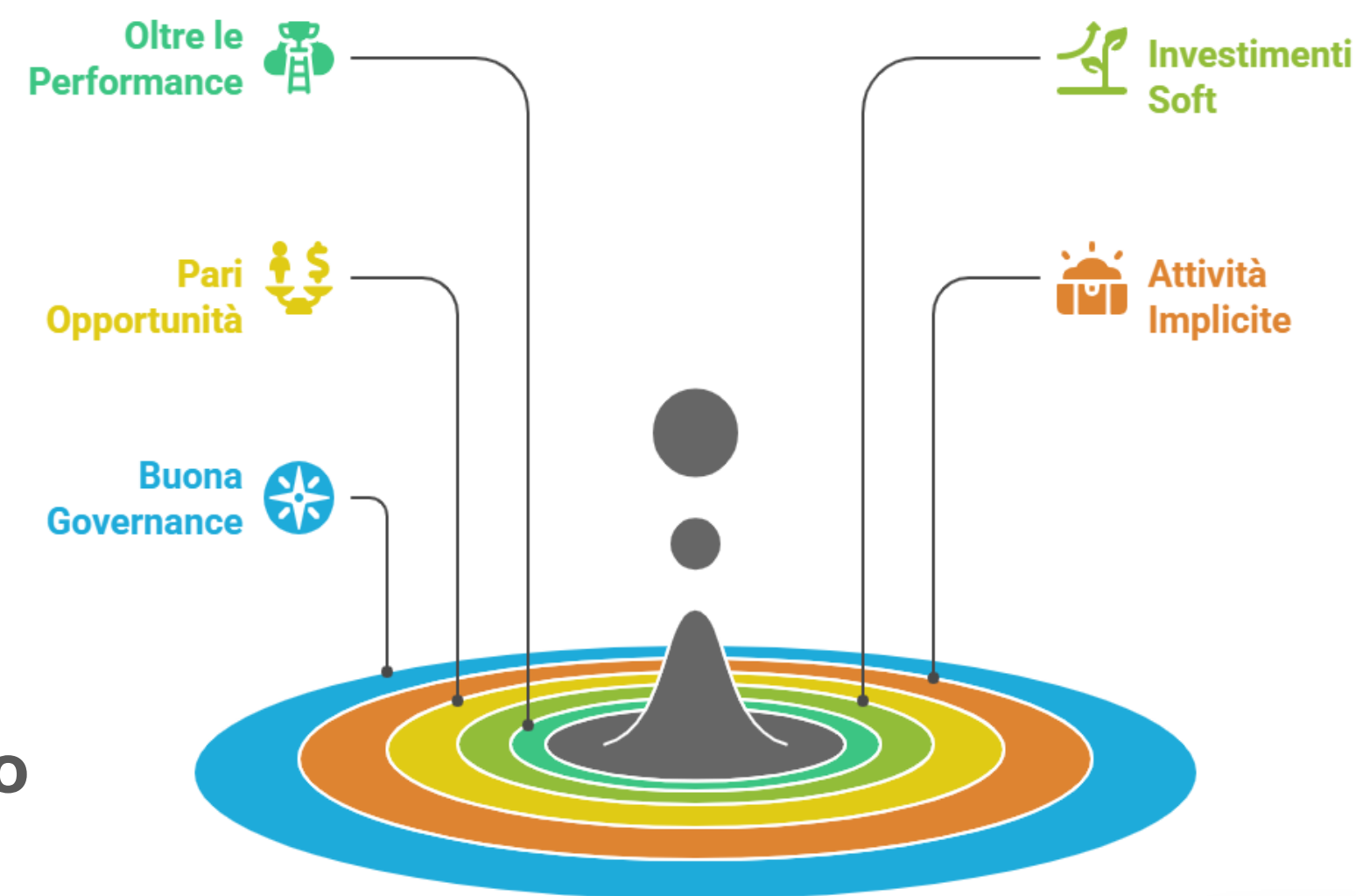
Algoritmo con utilizzo
di dati oggettivi

Punteggi per pilastro e
complessivo in
centesimi

Benchmark e report
finale

Meritorg: *lessons learned*

1. Merito non vuol dire solo «performance e carriera»
2. Crescono gli investimenti «soft» per attrarre i talenti
3. C'è una crescente attenzione alle Pari Opportunità
4. «*Si fama non si dice*»: molte attività di investimento sono ancora «implicite» e non pubblicizzate
5. L'importanza di dare il buon esempio, partendo dal CDA e dalla «buona governance»





LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

MERITORG PER MISURARE E VALORIZZARE IL MERITO

GRAZIE!



Con il Patrocinio di



Con il sostegno di

