



# Meritometro 2025

---

Il merito in Europa:  
dinamiche, divari e prospettive per l'Italia

A CURA DI  
GIORGIO NEGLIA

11° EDIZIONE • MARZO 2026

Forum della Meritocrazia

**Meritometro 2025**

Undicesima edizione

Pubblicazione del Forum della Meritocrazia

A cura di Giorgio Neglia

Vicepresidente del Forum della Meritocrazia, ideatore e responsabile scientifico del Meritometro e del Meritorg

Citazione consigliata:

Forum della Meritocrazia (2026), Meritometro 2025. Undicesima edizione, Milano, Forum della Meritocrazia.

Fonti dei dati:

OCSE, Eurostat, Heritage Foundation, INSEAD, Transparency International, World Justice Project

Elaborazione chiusa con i dati disponibili a febbraio 2026

Forum della Meritocrazia, 2026

Tutti i diritti sono riservati

Per informazioni o permessi di ristampa:

Forum della Meritocrazia

[segreteria@forumdellameritocrazia.it](mailto:segreteria@forumdellameritocrazia.it)

## Sommario

<b>Executive Summary</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Il Meritometro</b> .....	<b>4</b>
1.1 I sette pilastri.....	4
1.2 I paesi del ranking.....	5
2.1 Il merito in Europa: un'Europa a più velocità.....	6
2.2 L'Italia: ultima in classifica, gap strutturali confermati.....	7
2.3 Undici anni di lenta rincorsa: obiettivo 2076 .....	8
<b>3. L'agenda meritocratica</b> .....	<b>10</b>
3.1 Istituzioni e Legalità.....	10
3.2 Capitale Umano ed Equità .....	11
3.3 Competitività e Apertura.....	11
<b>4. Conclusioni: il tempo dell'azione</b> .....	<b>13</b>
<b>Appendice metodologica</b> .....	<b>15</b>
Inquadramento e finalità dell'indice.....	15
Protocollo di normalizzazione e calcolo.....	15
Perimetro d'indagine e integrità dei dati.....	15
Analisi di sensitività e robustezza .....	16
Coordinamento e validazione scientifica .....	16
<b>Glossario dei pilastri</b> .....	<b>17</b>
<b>English Abstract</b> .....	<b>18</b>

## Executive Summary

*Ideato dal Forum della Meritocrazia e validato scientificamente dal Laboratorio di Statistica Applicata dell'Università Cattolica di Milano, il Meritometro è l'indice composito che dal 2015 misura annualmente lo "stato del merito" in dodici paesi europei, utilizzando dati provenienti dalle principali fonti internazionali.*

**Il Meritometro 2025** conferma un'Italia saldamente in ultima posizione nel *ranking* europeo del merito, con un punteggio di **27,72 su 100** — a circa 40 punti di distanza dalla Danimarca, che guida la classifica. Il quadro che emerge dall'undicesima edizione della misurazione dello stato del merito in Europa, realizzata annualmente dal Forum della Meritocrazia, è quello di una sostanziale stagnazione: dal 2015 a oggi il nostro Paese è cresciuto in media di soli 0,44 punti all'anno, un ritmo del tutto insufficiente a colmare i divari accumulati nel corso di decenni rispetto ai partner comunitari.

L'edizione 2025 registra un incremento complessivo di **+0,67 punti** del punteggio italiano rispetto all'anno precedente, frutto di dinamiche contrastanti: segnali positivi sulla qualità educativa e sulla libertà economica si scontrano con peggioramenti significativi su trasparenza e attrattività per i talenti, i due pilastri più direttamente legati alla fiducia nel sistema e alla capacità di attrarre e ritenere competenze.

**Tab. 1 – Il Meritometro 2025 in sintesi**

<b>27,72 / 100</b>	Punteggio Italia: ultima in classifica europea, a -40 punti dalla Danimarca
<b>+0,67 pt</b>	Variazione 2024→2025: incremento contenuto, frutto di segnali contrastanti
<b>+0,44 pt / anno</b>	Crescita media annua 2015–2025
<b>2076</b>	Anno stimato in cui l'Italia raggiungerà, al ritmo attuale, la media europea
<b>↓ Trasparenza / Talenti</b>	Pilastri in maggiore deterioramento nel 2025: Trasparenza (-1,0 pt) e Attrattività talenti (-0,65 pt)

Il ranking 2025 conferma la struttura a tre velocità che caratterizza il panorama europeo del merito fin dalla prima edizione del Meritometro: i paesi scandinavi — con punteggi stabilmente tra 61 e 67 punti — mantengono un vantaggio strutturale fondato su libertà economica, investimento nel capitale umano e trasparenza istituzionale; un gruppo intermedio, guidato da Paesi Bassi e Germania, si attesta tra i 41 e i 57 punti; i paesi mediterranei e la Polonia chiudono la classifica, con l'Italia che rimane all'ultimo posto con un distacco dalla Polonia, suo immediato predecessore, di oltre 7 punti.

Le raccomandazioni dei principali osservatori internazionali che forniscono i dati al Meritometro convergono sull'urgenza per l'Italia di adottare un'agenda (meritocratica) strutturata su tre direttrici: il rafforzamento delle istituzioni e della legalità, l'investimento nel capitale umano e nelle pari opportunità, il rilancio della competitività e dell'apertura del sistema-Paese.

## 1. Il Meritometro

Il Meritometro è il primo indice composito di sintesi e misurazione dello «stato del merito» in Europa. Presentato per la prima volta nel 2015 al Senato della Repubblica, lo strumento giunge nel 2025 alla sua undicesima edizione consecutiva, confermandosi come riferimento unico nel panorama della ricerca socioeconomica sul tema del merito.

La definizione dell'indice è il frutto di una collaborazione con il *Laboratorio di Statistica Applicata dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano* e si fonda su una procedura standardizzata validata da un panel di qualificati esperti accademici e aziendali e da analisi di robustezza statistica (cfr. *infra* § Appendice metodologica).

L'impianto metodologico utilizza dati provenienti da fonti internazionali — OCSE, Eurostat, Heritage Foundation, INSEAD, Transparency International e World Justice Project — garantendo comparabilità e aggiornamento costante nel tempo.

### 1.1 I sette pilastri

Il merito, nella concezione adottata dal Forum della Meritocrazia, si articola in sette dimensioni complementari che descrivono le componenti essenziali di un sistema sociale ed economico orientato alla valorizzazione del talento. Ciascun pilastro è misurato attraverso uno o più indicatori quantitativi selezionati in base a criteri di coerenza, misurabilità e disponibilità di dati provenienti da fonti autorevoli.

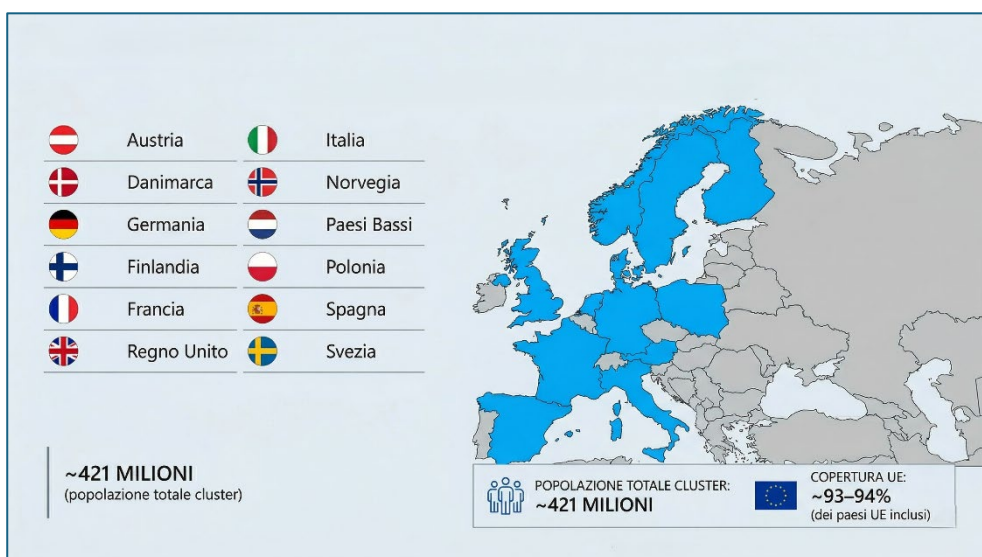
**Tab. 2 – Pilastri, indicatori e fonti del Meritometro**

Pilastro	Indicatore/i	Fonte
Libertà	Index of Economic Freedom	Heritage Foundation
Pari opportunità	Glass Ceiling Index · NEET Rate	The Economist · Eurostat
Qualità educativa	Tertiary Education Attainment · Early Leavers · PISA	Eurostat · OCSE
Attrattività talenti	Global Talent Competitiveness Index	INSEAD
Regole	Rule of Law Index	World Justice Project
Trasparenza	Corruption Perception Index	Transparency International
Mobilità sociale	Tertiary Attainment by Parental Education	OCSE

## 1.2 I paesi del ranking

Il Meritometro misura il livello di merito in dodici paesi europei: Austria, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Gran Bretagna, Italia, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Spagna e Svezia. Questi paesi rappresentano circa il 94% della popolazione dell'Europa a 27, con un totale di 421 milioni di abitanti, e sono stati selezionati in base alla disponibilità continuativa di dati per tutti gli indicatori a partire dal 2015. Tale criterio — necessario per garantire la comparabilità longitudinale su un orizzonte decennale — spiega l'assenza di altri paesi europei, la cui inclusione richiederebbe serie storiche complete che ad oggi non sono disponibili per tutti e sette i pilastri.

**Fig. 1 – La rappresentatività dei paesi valutati**



Fonte: elaborazione FdM su dati Eurostat e statistiche ufficiali nazionali (2025).

## 2. I risultati 2025

### 2.1 Il merito in Europa: un'Europa a più velocità

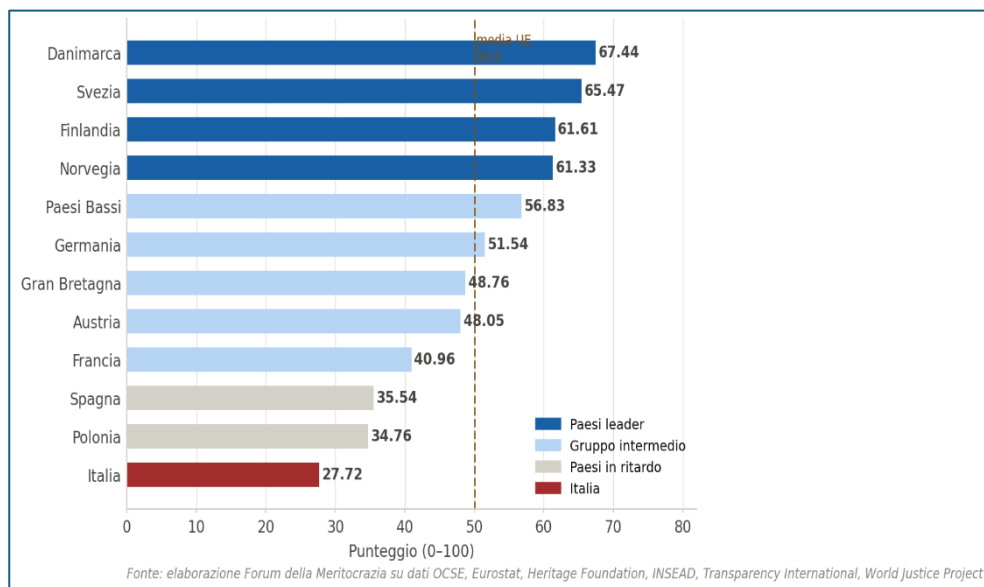
Il Meritometro 2025 conferma un panorama europeo caratterizzato da performance sostanzialmente stabili rispetto all'anno precedente, riflesso di un periodo denso di incertezze derivanti dal turbolento contesto geopolitico e dalle sfide della transizione digitale e ambientale. Il ranking consente di identificare tre cluster di paesi con traiettorie distinte.

**Paesi leader (60–70 punti).** I paesi scandinavi — con la Danimarca che si consolida in prima posizione con 67,44 punti — confermano un modello virtuoso che combina libertà economica, investimento in capitale umano e trasparenza istituzionale. Svezia (65,47), Finlandia (61,61) e Norvegia (61,33) completano il quartetto di testa.

**Gruppo intermedio (41–57 punti).** Paesi Bassi, Germania, Gran Bretagna, Austria e Francia si collocano in una fascia di performance discrete ma con margini di miglioramento significativi, in particolare sul fronte della parità di genere e dell'attrattività per i talenti.

**Paesi in ritardo (28–36 punti).** Spagna, Polonia e Italia chiudono la classifica. La Polonia, con 34,76 punti, si avvicina alla Spagna (35,54) grazie a un decennio di riforme sostenute dai fondi strutturali europei. L'Italia rimane all'ultimo posto con 27,72 punti.

Fig. 2 – Ranking 2025



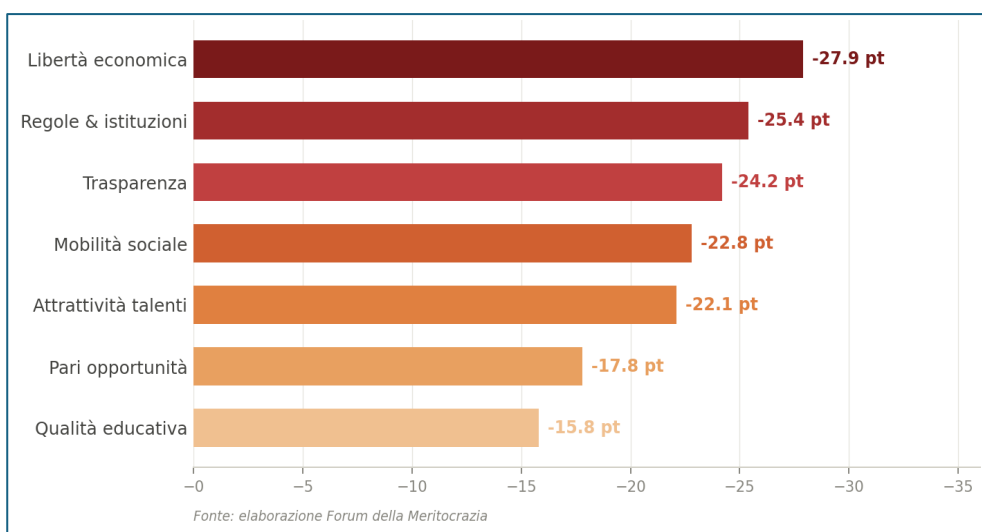
Fonte: elaborazione Forum della Meritocrazia su dati OCSE, Eurostat, Heritage Foundation, INSEAD, Transparency International, World Justice Project.

## 2.2 L'Italia: ultima in classifica, gap strutturali confermati

L'Italia, con **27,72 punti** su 100, si conferma fanalino di coda nel ranking europeo. Il distacco dalla Danimarca, prima in classifica, è di circa 40 punti — un divario che sintetizza ritardi strutturali accumulati nel corso di decenni e che riguarda in misura diversa tutti e sette i pilastri del Meritometro.

L'analisi dei singoli pilastri evidenzia gap particolarmente significativi rispetto alle medie europee nelle aree della trasparenza, delle regole e dell'attrattività per i talenti: tre ambiti in cui l'azione istituzionale ha un peso rilevante e in cui l'Italia sconta ritardi anche rispetto al suo immediato predecessore in classifica, la Polonia.

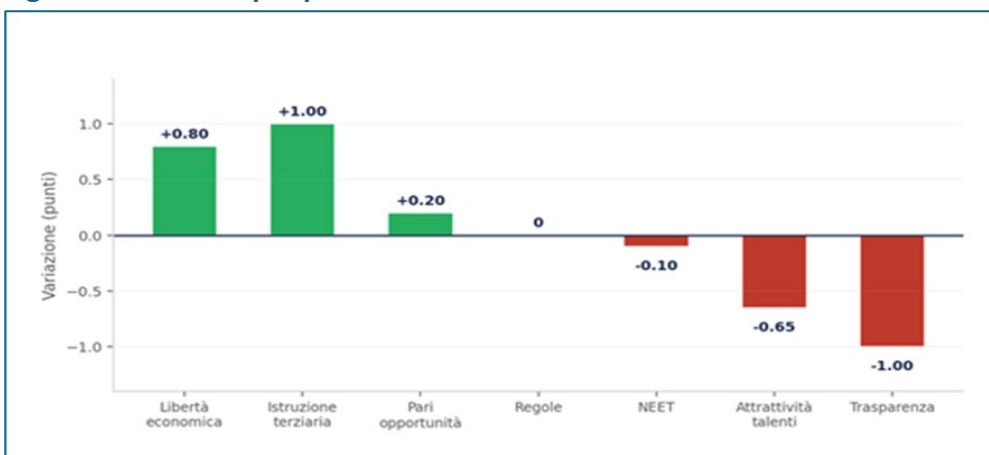
**Fig. 3 – Gap italiani rispetto alle medie europee per pilastro**



Fonte: elaborazione Forum della Meritocrazia.

Il Meritometro 2025 registra un incremento complessivo di **0,67 punti** rispetto al 2024, frutto di dinamiche contrastanti tra i pilastri.

**Fig. 4 – Variazioni per pilastro 2024→2025**



Fonte: elaborazione Forum della Meritocrazia.

Sul versante positivo, la **qualità educativa** guadagna un punto, a riflesso di un graduale recupero nel tasso di istruzione terziaria tra i 25 e i 34 anni; la **libertà economica** avanza di 0,8 punti

grazie a misure di semplificazione burocratica che hanno ridotto i tempi di avvio di nuove imprese. Si tratta di progressi che, pur contenuti, segnalano la possibilità concreta di miglioramento quando le riforme vengono effettivamente attuate: l'aumento della quota di laureati nella fascia 25-34 anni avvicina l'Italia ai livelli di Polonia e Spagna, mentre la semplificazione amministrativa ha prodotto effetti misurabili sulla facilità di fare impresa.

Sul versante negativo, l'indicatore di **attrattività per i talenti** registra un arretramento di 0,65 punti. Il *Global Talent Competitiveness Index* (INSEAD) conferma la debolezza strutturale dell'Italia nell'attrarre capitale umano qualificato dall'estero, mentre il Rapporto CNEL 2025 quantifica l'entità dello squilibrio: nel periodo 2011–2024, per ogni giovane qualificato straniero in entrata, nove italiani qualificati hanno lasciato il Paese, con un costo stimato di 159,5 miliardi di euro di investimento in capitale umano non recuperato. Tale dinamica si acuisce sotto la pressione competitiva di Paesi limitrofi che hanno adottato regimi fiscali agevolati per l'attrazione di lavoratori qualificati.

Più preoccupante ancora il calo di un punto nel pilastro **trasparenza**. Il *Corruption Perceptions Index 2025* (Transparency International) segna per l'Italia il secondo anno consecutivo di peggioramento: -1 punto rispetto al 2024 (punteggio 53/100), con il Paese fermo al 52° posto su 180 nazioni e 9 punti sotto la media europea. Transparency International individua tra i fattori critici il persistere di lacune normative sul conflitto di interessi e sulla disciplina del lobbying, nonché l'indebolimento dei meccanismi di controllo istituzionale e l'applicazione ancora incompleta della normativa a tutela dei whistleblower.

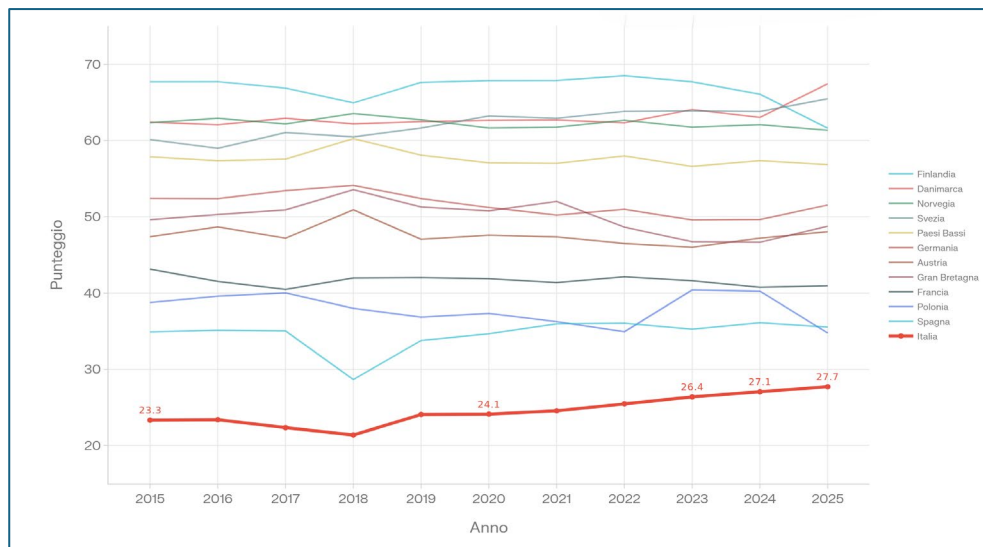
### 2.3 Undici anni di lenta rincorsa: obiettivo 2076

---

Un'analisi longitudinale delle performance italiane dall'inizio delle rilevazioni ad oggi rivela una traiettoria di crescita **troppo lenta per essere significativa**. Dal 2015 al 2025, il punteggio italiano è cresciuto di 4,38 punti — da 23,34 a 27,72 — con un tasso medio annuo di incremento pari a +0,44 punti.

Le aree in cui si registrano i **progressi** più apprezzabili sono la qualità dell'educazione e le pari opportunità. Nel lungo periodo (2015–2025), restano invece criticamente stabili — o in **peggioramento** — le regole, la trasparenza e la mobilità sociale, a cui si aggiunge la libertà economica, che pur segnando un progresso nell'ultimo anno non ha ancora recuperato il terreno perduto nel decennio: i pilastri che più direttamente dipendono dall'azione delle istituzioni e che rappresentano il nucleo strutturale del ritardo italiano.

**Fig. 5 – Andamento Meritometro 2015-2025**



Fonte: elaborazione Forum della Meritocrazia.

*Al ritmo attuale di crescita, l'Italia raggiungerà la media europea non prima **del 2076**. Ma il Paese non dispone di questo tempo: la competitività internazionale, la transizione digitale e le sfide demografiche impongono un'accelerazione immediata.*

*Il traguardo non è però immutabile: raddoppiare il ritmo di crescita — portandolo da +0,44 a +0,88 punti annui — sposterebbe l'obiettivo al 2051. Triplicarlo porterebbe al 2038. Tre numeri che misurano, con la stessa precisione del 2076, quanto dipende dalle scelte che il Paese compirà nei prossimi anni.*

### 3. L'agenda meritocratica

La proiezione al 2076 rende evidente l'urgenza di un cambio di passo. L'analisi delle raccomandazioni formulate da alcuni dei **principali osservatori internazionali** consente di delineare gli elementi essenziali di un'agenda meritocratica strutturata per il Paese, articolata lungo tre direttrici d'azione convergenti.

Il Forum della Meritocrazia ha sistematizzato queste indicazioni in un quadro organico di intervento articolato lungo tre direttrici prioritarie, tra loro interdipendenti, che corrispondono alle aree in cui l'Italia registra i gap strutturali più significativi: il rafforzamento delle istituzioni e della legalità, su cui si concentra il ritardo più preoccupante degli ultimi anni; l'investimento nel capitale umano e nelle pari opportunità, dove i margini di miglioramento sono più percepibili nel medio periodo; il rilancio della competitività e dell'apertura del sistema-Paese, l'asse su cui il costo dell'inerzia è oggi più alto.

*Le raccomandazioni che seguono non rappresentano opinioni del Forum della Meritocrazia, ma sono la sistematizzazione delle indicazioni formulate da alcuni dei principali osservatori internazionali nei rispettivi ambiti di competenza.*

#### 3.1 Istituzioni e Legalità

---

I dati del Meritometro 2025 indicano con chiarezza che la relativa debolezza degli assetti e delle policy istituzionali rappresenta il principale freno strutturale alla meritocrazia in Italia. Trasparenza e Regole sono i due pilastri in cui il Paese registra i gap più ampi rispetto alla media europea e su cui si concentra il ritardo più preoccupante degli ultimi anni. Le raccomandazioni degli osservatori internazionali convergono su due priorità tra loro complementari, con un'urgenza che i dati del 2025 rendono asimmetrica: mentre il pilastro Regole si mantiene sostanzialmente stabile, il pilastro Trasparenza registra il secondo peggioramento consecutivo, segnalando un deterioramento che richiede risposta immediata.

La prima riguarda l'efficienza della giustizia civile, la cui lentezza viene ripetutamente segnalata dall'OCSE e dal World Justice Project come fattore di penalizzazione per la competitività e la certezza del diritto. Ridurre i tempi dei procedimenti civili è infatti una preconditione per un ecosistema istituzionale favorevole al merito.

La seconda priorità attiene alla lotta strutturale alla corruzione e al rafforzamento della trasparenza nella pubblica amministrazione. La riduzione della corruzione richiede interventi di carattere sistemico: rafforzamento degli organismi di controllo indipendente, protezione dei whistleblower e trasparenza nelle procedure di gara. L'OCSE sottolinea come la scarsa accountability della PA costituisca un freno alla fiducia di cittadini e investitori: l'apertura dei dati pubblici e la digitalizzazione dei procedimenti rappresentano pertanto misure prioritarie per il recupero di credibilità istituzionale.

*In sintesi, il rafforzamento delle istituzioni è la preconditione su cui si regge l'intera architettura meritocratica: senza certezza del diritto e fiducia nelle regole, nessun investimento in capitale umano o competitività produce effetti strutturali duraturi.*

### 3.2 Capitale Umano ed Equità

---

Il capitale umano e le pari opportunità sono le leve su cui l'Italia presenta il potenziale di miglioramento più significativo: i gap rispetto alle medie europee sono infatti più contenuti rispetto a quelli rilevati sui pilastri del sistema di regole, e i benefici derivanti da un loro potenziamento risultano più percepibili nel medio periodo. I dati 2025 confermano che questo è anche il terreno su cui le riforme producono risultati misurabili: il pilastro Qualità educativa guadagna un punto — il progresso più consistente dell'edizione — a segnalare che quando le politiche vengono attuate con continuità, gli indicatori rispondono. Le raccomandazioni convergono su tre priorità tra loro strettamente interconnesse.

La prima concerne il rafforzamento dell'investimento in istruzione e il contrasto alla condizione dei NEET, attraverso il potenziamento dei percorsi di transizione scuola-lavoro, dell'istruzione tecnica e professionale e degli strumenti di orientamento. La seconda riguarda l'accesso all'alta formazione, da rendere più equo e meno condizionato dall'origine familiare, mediante borse di studio, misure di sostegno economico e percorsi di accompagnamento capaci di ampliare le opportunità di accesso (e completamento) dei percorsi formativi di livello terziario.

La terza priorità attiene alla parità di genere nel lavoro e nelle carriere, che richiede interventi strutturali in materia di congedi parentali, servizi per l'infanzia, trasparenza retributiva e promozione della leadership femminile.

*In sintesi, il capitale umano è la leva con il più alto potenziale di accelerazione: ogni punto guadagnato su istruzione e parità si traduce, nel medio periodo, in ritorni misurabili su competitività, mobilità sociale e attrattività del Paese.*

### 3.3 Competitività e Apertura

---

Il terzo asse d'azione riguarda le condizioni strutturali per la competitività del sistema-Paese: quelle che determinano se l'Italia rappresenta un contesto favorevole all'investimento, all'imprenditorialità e allo sviluppo professionale. È il pilastro su cui l'Italia registra il peggioramento più netto dell'ultima edizione (-0,65 punti sull'Attrattività talenti) e il costo strutturale più alto

(cfr. *supra*, §2.2). Anche su questo versante le indicazioni degli osservatori internazionali convergono su tre direttrici principali.

In primo luogo, emerge con nettezza l'esigenza di una semplificazione normativa stabile, accompagnata dalla riduzione degli oneri burocratici e da una maggiore apertura dei mercati, quali condizioni abilitanti per l'innovazione e la crescita. In secondo luogo, le raccomandazioni sottolineano la necessità di rafforzare la capacità del Paese di attrarre e trattenere talenti, attraverso una combinazione di incentivi fiscali competitivi, maggiore fluidità nel riconoscimento delle qualifiche estere e contesti di ricerca e innovazione più attrattivi.

A tali priorità si affianca l'urgenza di investire in competenze digitali e STEM lungo tutto l'arco della vita lavorativa, con programmi sistematici di reskilling e upskilling orientati a sostenere persone e organizzazioni nel fronteggiare la trasformazione tecnologica in corso, in primis con riferimento alla digitalizzazione e all'intelligenza artificiale.

*In sintesi, la competitività è l'asse su cui il divario tra le riforme esistenti e il loro impatto percepito è più evidente: la discontinuità degli interventi riduce la credibilità esterna del sistema e non inverte il saldo migratorio dei talenti, che rimane il termometro più immediato dell'attrattività reale del Paese.*

**Fig. 6 – Agenda meritocratica**



Fonti delle raccomandazioni: OCSE, Eurostat, Heritage Foundation, Transparency International, World Justice Project, INSEAD. Sistematizzazione a cura del Forum della Meritocrazia.

## 4. Conclusioni: il tempo dell'azione

Il Meritometro 2025 si chiude con tre numeri che sintetizzano l'edizione: un punteggio italiano di 27,72 su 100, una crescita annua media di +0,44 punti e una proiezione che colloca il raggiungimento della media europea non prima del 2076. Il distacco dalla Danimarca — prima in classifica con 67,44 punti — è di circa 40 punti; quello dalla Polonia, immediato predecessore dell'Italia, supera i 7 punti. Tra i pilastri, i gap più ampi rispetto alle medie europee si registrano su trasparenza e regole — le due dimensioni in cui l'azione istituzionale ha il peso più diretto — e i peggioramenti più marcati dell'ultimo anno riguardano proprio l'attrattività per i talenti (-0,65 punti) e la trasparenza (-1,0 punto). Questi numeri non sono un giudizio, ma una mappa: indicano dove si trova il Paese e quanto strada resta da percorrere.

La proiezione al 2076 non è una previsione, ma un segnale d'allarme: racconta, con la freddezza dei numeri, cosa accadrebbe se il Paese continuasse a muoversi con la stessa lentezza degli ultimi anni. È un'immagine che non va interpretata come destino, ma come possibilità concreta, se nulla cambia. I dati del Meritometro mostrano che, quando le riforme vengono attuate con continuità e visione, i miglioramenti arrivano: piccoli, talvolta fragili, ma reali.

La sfida oggi è più ampia: trasformare progressi episodici in una strategia di sistema, capace di coinvolgere tutti gli attori sociali ed economici — istituzioni, imprese, scuole, università, parti sociali, rappresentanze professionali — in un percorso condiviso di responsabilità. La meritocrazia non può essere solo un obiettivo di policy: deve diventare una pratica quotidiana nelle organizzazioni, nei processi decisionali, nei meccanismi di selezione e sviluppo, nei contesti in cui il merito si vive e si riconosce. Serve un'azione che proceda dall'alto, con politiche pubbliche che rafforzino regole, trasparenza e attrattività, ma anche dal basso, nei luoghi in cui persone e organizzazioni costruiscono cultura, comportamenti e opportunità.

In questo percorso, il Forum della Meritocrazia è a disposizione per agevolare, promuovere e misurare questi processi, nella convinzione che il merito sia un bene comune: un patrimonio collettivo che cresce solo se condiviso e praticato da tutti.

Il cambiamento richiede la collaborazione di tutti gli attori del sistema economico e sociale. Le istituzioni pubbliche sono chiamate ad agire con priorità sui pilastri strutturalmente più deboli — trasparenza e regole — attraverso riforme normative credibili e continuative: dal contrasto alla corruzione al potenziamento dei meccanismi di controllo indipendente, dalla riduzione dei tempi della giustizia civile all'attuazione effettiva delle tutele per i whistleblower. Le imprese pos-

sono anticipare la direzione, adottando pratiche meritocratiche concrete nei processi di selezione, valutazione e sviluppo delle persone. Scuole e università hanno il compito di ridurre il peso dell'origine familiare sull'accesso all'alta formazione — dimensione misurata nel pilastro della mobilità sociale — per contrastare una delle più basse mobilità intergenerazionali d'Europa. Nessuno di questi attori può sostituire gli altri: la meritocrazia è un sistema, e funziona solo se i suoi livelli agiscono in modo coerente.

Il tempo per farlo non è infinito: la competizione globale, la transizione digitale e le dinamiche demografiche chiedono un'accelerazione che non può più essere rimandata. Il futuro non è scritto, ma dipende dalla capacità del Paese di scegliere, oggi, la direzione del cambiamento.

## Appendice metodologica

### Inquadramento e finalità dell'indice

---

Il Meritometro rappresenta un quadro analitico sviluppato a partire dal 2015 con l'obiettivo di istituire un sistema di benchmarking affidabile, comparabile e trasparente per la valutazione dello "stato del merito" all'interno delle principali economie europee. L'architettura concettuale è il risultato di un processo di co-design che ha visto la partecipazione di un panel multidisciplinare di esperti accademici e istituzionali (metodo Delphi). Tale percorso ha condotto all'identificazione di sette pilastri fondamentali, assunti come dimensioni costitutive della meritocrazia in un contesto socioeconomico avanzato.

### Protocollo di normalizzazione e calcolo

---

La metodologia di calcolo è improntata al massimo rigore statistico per garantire la coerenza interna dell'indicatore sintetico: i) Normalizzazione: I dati grezzi, caratterizzati da unità di misura eterogenee, vengono sottoposti a un processo di standardizzazione (*z-score*) per ricondurli a una scala comune con media zero e varianza unitaria; ii) Aggregazione: In coerenza con la natura sistemica del fenomeno, l'indice adotta una struttura a pari ponderazione per i sette pilastri. Questa scelta riflette l'ipotesi che nessuna dimensione sia funzionalmente prioritaria, ma che tutte concorrano in modo sinergico alla stabilità del sistema meritocratico; iii) Parametrizzazione: L'indice finale viene riscalo su un intervallo 0–100. Tale trasformazione consente di monitorare non solo il posizionamento relativo dei paesi, ma anche la velocità di convergenza (o divergenza) rispetto ai parametri europei.

### Perimetro d'indagine e integrità dei dati

---

Il perimetro di analisi comprende dodici paesi europei, selezionati sulla base della disponibilità di serie storiche ininterrotte a partire dal 2015. L'esclusione di altre nazioni della UE risponde esclusivamente a vincoli oggettivi di reperibilità del dato, necessari per garantire la solidità dei confronti longitudinali. Il Meritometro integra indicatori prodotti dai più qualificati osservatori internazionali. Il Forum della Meritocrazia monitora con continuità le eventuali revisioni metodologiche effettuate dalle fonti primarie per assicurarne la corretta integrazione nell'indice.

## **Analisi di sensitività e robustezza**

---

Per garantire la resilienza delle conclusioni, l'indice è sistematicamente sottoposto ad analisi di sensitività. Tali test verificano la stabilità del ranking rispetto a modifiche simulate nei pesi dei pilastri o all'esclusione di singoli indicatori. Le verifiche effettuate confermano la stabilità strutturale dell'ordinamento: la posizione dei paesi e i divari rilevati risultano indipendenti dalle specifiche scelte tecniche di aggregazione. Questo dato attesta che le evidenze prodotte dal Meritometro descrivono dinamiche profonde e consolidate dei sistemi nazionali, offrendo una base empirica solida per la definizione di raccomandazioni di policy.

## **Coordinamento e validazione scientifica**

---

La supervisione generale del progetto è affidata a Giorgio Neglia per il Forum della Meritocrazia. La validazione scientifica e statistica è curata dal Laboratorio di Statistica Applicata dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, con la partecipazione di Alessandro Rosina, Paolo Balduzzi e Andrea Bonanomi.

## Glossario dei pilastri

I sette pilastri del Meritometro misurano dimensioni complementari di un sistema sociale ed economico orientato alla valorizzazione del talento. La tabella seguente ne offre una lettura sintetica, pensata per facilitare la comprensione del documento anche da parte di lettori non specialisti.

**Tab. 3 – I Pilastri del Meritometro**

Pilastro	In sintesi
<b>Libertà</b>	Valutazione del grado di apertura del sistema economico, misurato attraverso la facilità di iniziativa imprenditoriale, l'efficienza normativa e l'assenza di barriere burocratiche che ostacolano la competizione e l'innovazione.
<b>Pari opportunità</b>	Analisi dell'equità nelle condizioni di partenza, con particolare riferimento all'abbattimento del "soffitto di cristallo" per le carriere femminili e al monitoraggio dei tassi di esclusione formativa e lavorativa dei giovani (NEET).
<b>Qualità educativa</b>	Misurazione dell'efficacia del sistema di istruzione nel generare competenze elevate. Si concentra sui livelli di istruzione terziaria e sulla capacità del sistema scolastico di prevenire la dispersione precoce, in linea con i benchmark europei.
<b>Attrattività talenti</b>	Capacità del sistema-Paese di attrarre, sviluppare e trattenere capitale umano qualificato in un mercato globale delle competenze, misurata attraverso la qualità dell'ecosistema per la ricerca e l'innovazione.
<b>Regole</b>	Grado di solidità e certezza del quadro giuridico. Valuta l'efficienza della giustizia civile, l'imparzialità delle istituzioni e la garanzia dei diritti fondamentali come precondizioni per lo sviluppo del merito.
<b>Trasparenza</b>	Livello di integrità del settore pubblico e privato. Misura la percezione della corruzione e l'efficacia dei meccanismi di accountability e prevenzione degli illeciti.
<b>Mobilità sociale</b>	Capacità del sistema di favorire l'ascensore sociale indipendentemente dal background familiare di origine, premiando il merito individuale rispetto alle "rendite di posizione" legate all'origine familiare.

## English Abstract

The *Meritometro* is a composite index measuring the “state of merit” across twelve European countries, published annually since 2015 by the Forum della Meritocrazia, Italy’s Forum for Meritocracy. Now in its eleventh edition, the index is structured around seven pillars — Economic Freedom, Equal Opportunities, Educational Quality, Talent Attractiveness, Rule of Law, Transparency, and Social Mobility — drawing on data from the OECD, Eurostat, Heritage Foundation, INSEAD, Transparency International, and the World Justice Project. The methodology has been validated by the Applied Statistics Laboratory of the Università Cattolica del Sacro Cuore in Milan.

The 2025 edition confirms Italy firmly at the bottom of the European ranking, with a score of **27.72 out of 100** — approximately 40 points behind Denmark, which leads the index with 67.44. Since 2015, Italy has grown at an average rate of +0.44 points per year, a pace insufficient to close the structural gap accumulated over decades: at the current rate, Italy would not reach the European average **before 2076**. The report maps a three-speed Europe: a Scandinavian cluster leading with scores between 61 and 67; a middle group comprising the Netherlands, Germany, the United Kingdom, Austria, and France, ranging between 41 and 57; and a lagging group (Spain, Poland, and Italy) below 36 points.

The 2025 edition records a modest overall improvement of +0.67 points for Italy, driven by gains in educational quality and economic freedom, but offset by significant deterioration in Transparency (–1.0 point) and Talent Attractiveness (–0.65 points) — the two pillars most directly linked to institutional trust and the country’s capacity to attract and retain skilled people. Recommendations from leading international observers converge on three strategic axes: strengthening institutions and the rule of law; investing in human capital and equal opportunities; and enhancing the competitiveness and openness of the national system.

*For further information:* [www.forumdellameritocrazia.it](http://www.forumdellameritocrazia.it)

## Il Forum della Meritocrazia

---

È un Ente del Terzo Settore no-profit fondato nel 2011, che ha l'ambizione di rendere l'Italia una comunità meritocratica in cui i valori del merito, distinguibili nell'eguaglianza delle opportunità e nel riconoscimento dei meriti individuali, siano pienamente condivisi e praticati.

Perseguiamo la nostra mission sensibilizzando la collettività sulla necessità di costruire nuove prospettive per il Paese; sviluppiamo progetti con organizzazioni leader sia pubblico sia privato che credono nella promozione del merito e nello sviluppo del talento in tutte le sue espressioni.

Uno dei nostri principali obiettivi è creare valore sociale e inclusione, favorire l'occupazione e la diffusione di una corretta cultura del lavoro basata sul merito e sulla capacità di generare e mantenere relazioni basate su correttezza e professionalità.