

Da dove viene la meritocrazia ?
(daniele checchi – 6/6/2008)

Andrea Ichino (sole24ore del 6/6/2008) si avvale della parabola evangelica dei talenti per introdurre il principio meritocratico (Matteo 25, 14-30). Sono in generale contrario all'utilizzo di queste favole edificanti, specialmente quando dalle stesse fonti sono estraibili altrettanti esempi di natura fortemente antimeritocratica (come per esempio quello dei vignaioli, pagati secondo retribuzione oraria che decresce allo sforzo – Matteo 20, 1-15). Tuttavia questo esempio permette di illustrare alcune problematiche legate alla implementazione concreta dei principi meritocratici.

Iniziamo con la definizione di cosa sia il merito che si vorrebbe premiare. Come ampiamente richiamato nel recente libro di Roger Abravanel (Meritocrazia, Garzanti), quando Michael Young si trovò a definire cosa fosse merito usò l'espressione "Merito=talento+impegno". Tuttavia questa definizione non è esente da ambiguità quando si tenti di identificare il contributo individuale che l'ideale meritocratico si riprometterebbe di premiare.

Restando nell'ambito dell'esempio citato da Ichino, immaginiamo una situazione in cui la natura (il padrone volubile della parabola) operi una distribuzione diseguale dei talenti (rispettivamente 5, 2 e 1), cui faccia seguito un diverso tasso di rendimento (rispettivamente 100%, 100% e 0) ed un conseguente premio delle prime due situazioni ed una punizione della terza. Cosa viene premiato in questa storia ? Siamo facilmente indotti a rispondere che quello che viene premiato è l'impegno a far rendere il talento naturale (quindi il tasso di rendimento), indipendentemente dalla dotazione iniziale (talento). Tuttavia questo ragionamento è corretto sul piano formale se e solo se crediamo nella formula di Young citata prima, ovverosia riteniamo che l'impegno e il talento siano tra di loro sostituibili. In questo caso chiunque può compensare lo svantaggio iniziale purchè si impegni adeguatamente. In questo modo il principio di responsabilità (ognuno è artefice del proprio destino) che sta alla base del credo meritocratico verrebbe soddisfatto, e la distribuzione degli esiti acquisterebbe legittimità sul piano dell'equità sociale. Ma non sempre i comportamenti sociali sono così lineari. Sempre continuando nell'esempio precedente, immaginiamo che sia esistita una opportunità di investimento che assicurasse un rendimento del 100%, ma che richiedesse una soglia minima di investimento, pari a 1.5 talenti. In questo caso solo due dei tre soggetti avrebbero avuto accesso a questa opportunità, mentre il terzo ne sarebbe stato escluso. Premiare i primi due e punire il terzo si rivelerebbe ingiusto, in quanto verrebbe violato l'altro principio che sta alla base del credo meritocratico, ovverosia l'uguaglianza delle opportunità di accesso.

Questi esempi servono solo a mettere in luce come l'applicazione concreta del principio meritocratico richieda la soddisfazione di condizioni che non sono sempre facilmente verificabili sul piano empirico. Una delle ragioni di questa difficoltà risiede nel fatto che spesso l'impegno individuale si accompagna alle circostanze favorevoli. Se riformulassimo la formula di Young scrivendo che "Merito=talento×impegno", ne discenderebbe che gli individui più fortunati dal punto di vista della allocazione iniziale sono contemporaneamente coloro che hanno i maggiori vantaggi nell'impegnarsi. Un esempio reale di questa situazione ci è fornito dalle carriere scolastiche individuali. L'evidenza empirica è fin troppo abbondante nel mostrare come il successo scolastico dipenda dalle caratteristiche dell'ambiente familiare (equiparabile alla fortuna nella distribuzione iniziale dei talenti). E tuttavia sappiamo altrettanto bene che almeno una parte dello stesso successo dipende dall'impegno individuale, che è incoraggiato da condizioni di partenza favorevoli.

Vorremmo socialmente premiare il merito in questo contesto ? La risposta sarebbe ovviamente positiva se il principio meritocratico andasse a rimpiazzare criteri allocativi più inefficienti (nepotismo, clientelismo, anzianità di servizio e simili). Tuttavia premiando un merito che sia il prodotto congiunto di talento ed impegno, andiamo a premiare maggiormente coloro che già sono avvantaggiati dalla natura. Questo è meno giustificabile sul piano della giustizia distributiva. Prendiamo un altro esempio reale riferito ai campioni sportivi. È innegabile che essi ricevano dalla natura una dotazione genetica che li favorisce nella prestazione fisica (talento). Tuttavia solo grazie ad un intenso allenamento (impegno) essi possono raggiungere prestazioni eccezionali, cui fa poi anche seguito un ritorno economico di mercato. In questo contesto, ogni allenamento per quanto intenso non riesce a compensare l'assenza di

talento, non consegue risultati significativi nelle competizioni sportive e lascia quindi senza rendimento l'impegno profuso.

Se impegno e talento potessero essere facilmente osservati, il principio meritocratico sarebbe facile da applicare alla componente dell'impegno, mentre si potrebbe aprire una ampia discussione filosofica se sia premiabile anche la dotazione di talento. Ma quando queste due componenti sono inestricabilmente mescolate, le scelte sociali diventano incerte. Per questa ragione la precondizione per l'introduzione di principi meritocratici che raccolgano un largo consenso è quella di estendere lo sforzo di misurazione dei risultati, cercando di identificare le componenti costitutive. Solo per questa via gli individui saranno indotti ad accettare il passaggio dalle attuali politiche egualitarie sui risultati ad auspicabili politiche egualitarie nelle opportunità d'ingresso.