

# Organizzazione degli Studi professionali

*Un questionario per una visione a 360 gradi dei giovani professionisti*

VALENTINA DAL MASO  
Presidente UGDCEC Vicenza

RANIERI VILLI  
Presidente UGDCEC Firenze

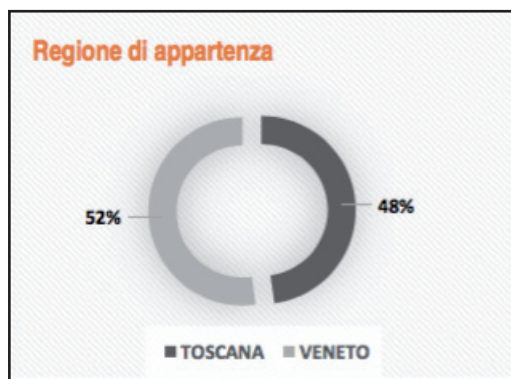
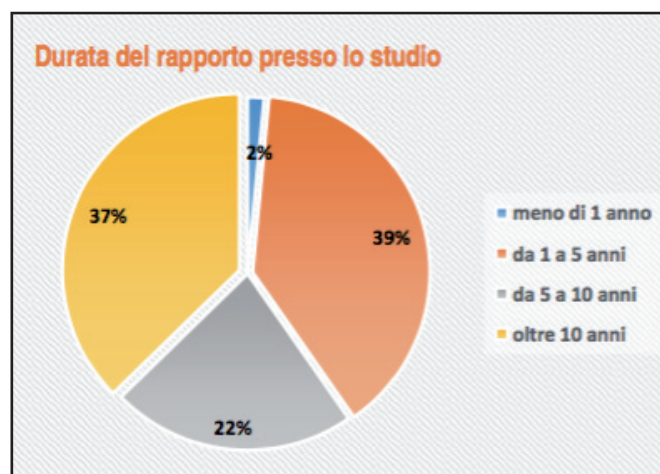
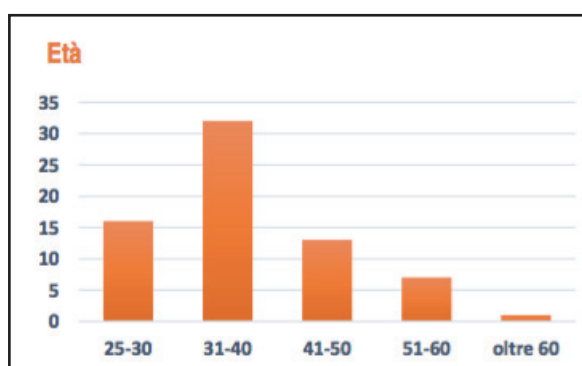
L'organizzazione degli studi professionali analizzata nel mese di maggio, mediante un questionario elaborato dall'UGDCEC di Vicenza e dall'UGDCEC di Firenze, per capire la **situazione dei nostri giovani professionisti** ed il loro rapporto con gli studi in cui collaborano e per giungere ad una maggiore consapevolezza della realtà che i giovani colleghi si trovano a dover affrontare nel loro percorso professionale e spronare ad un cambiamento di approccio per una valorizzazione ed un riconoscimento delle qualità di coloro che rappresentano il futuro della professione.

Numerose sono state le domande proposte alcune a risposta multipla, altre con risposte aperte con riscontri pervenuti da tale questionario i quali hanno avuto un'incidenza percentuale di età con un **range tra i 30 anni e i 38 anni**: un periodo professionalmente adeguato sia per un conseguente inserimento in uno studio che per una maturazione professionale e personale tali da poter considerare i colleghi consapevoli di quale può essere il proprio futuro, sulla base dell'esperienza maturata.



emerso evidenzia una forbice relativamente indicativa, con una presenza presso lo stesso studio da oltre 10 anni per il 37,3% e, nel 38,8% dei casi, per un periodo che va da 1 a 5 anni.

Un quinquennio, dunque, è un periodo utile per un giovane collega affinché possa consolidare un percorso di autocritica della propria esperienza e valutare la strada per la realizzazione professionale.



Infatti dopo aver svolto un'esperienza di qualche anno in uno studio, nell'arco di un periodo temporale di medio termine, gli scenari che emergono sono due:

1. se il rapporto con lo studio non risulta più consono con le proprie ambizioni di crescita o semplicemente il rapporto non è cresciuto e maturato, il giovane lascia lo studio per cercare nuove opportunità;
2. all'opposto il rapporto continua in una fiducia reciproca e con un consolidamento dello stesso.

In primo luogo, abbiamo approfondito l'aspetto della **durata del rapporto presso lo studio professionale**: da qui un primo dato

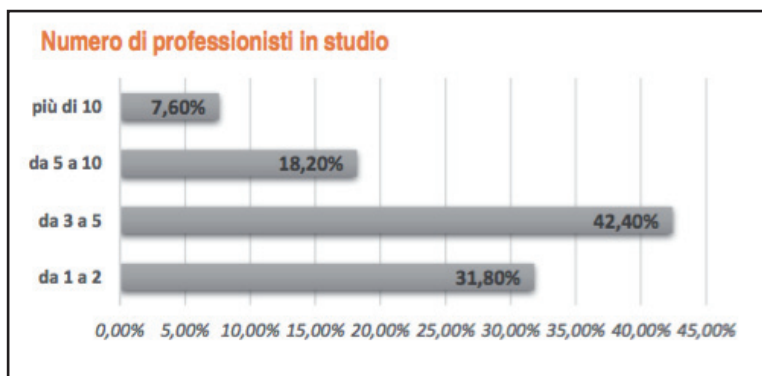
# Questionario per i giovani professionisti

SEGUE DA PAGINA 9

Un quesito posto ha riguardato il numero di professionisti facenti parte dello studio:

- predominante, con una percentuale del 42,4%, è la presenza da 3 fino a 5 professionisti; segue una percentuale del 31,8% con la presenza di massimo due professionisti.

Questo dato conferma il trend degli ultimi anni in cui è sempre più diffusa la prevalenza dei piccoli o piccolissimi studi, composti da pochi professionisti, con una conseguente limitata possibilità di inserimento in ambito partner.



Alla domanda nella quale veniva richiesto “..se è mai stato proposto di entrare nella compagine societaria..” la maggioranza delle risposte è stata negativa. Tale dato, oltre ad evidenziare la mancanza di volontà da parte degli studi, indica, con serietà, la mancanza di considerazione e presa in analisi delle potenzialità del giovane all’interno dello studio, riflettendo una considerazione che lo limita a quella di una figura di mero dipendente d’opera, disinvestendo sulla sua crescita che, in un assetto aziendalistico, rappresenterebbe anche la crescita dell’intero studio.



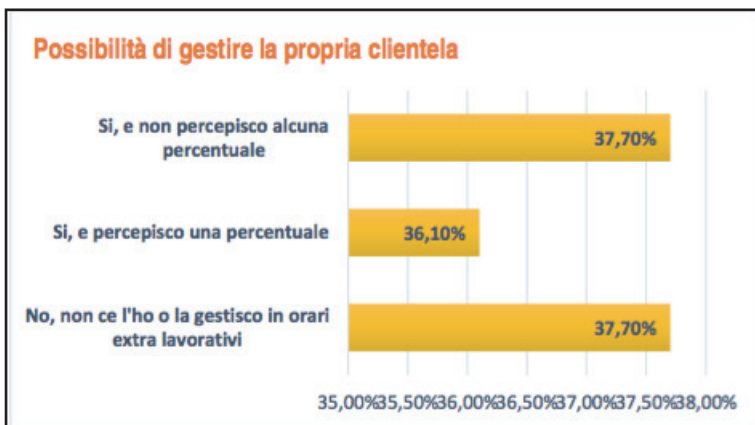
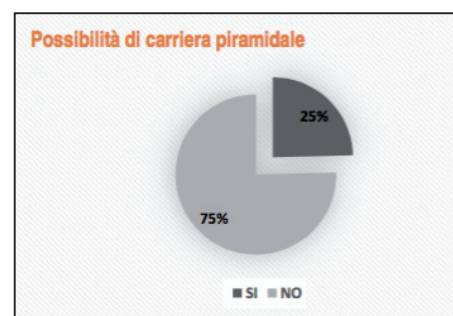
Per l’altro 49,1% a cui invece è stato proposto di entrare a far parte della realtà professionale, è stata posta la domanda riguardante la presenza di un eventuale prezzo di ingresso con successiva definizione di ripartizione degli utili. Sostanzialmente la totalitaria risposta è stata negativa traducendosi così in un positivo consolidamento del rapporto professionale mediante una forma di completa fiducia



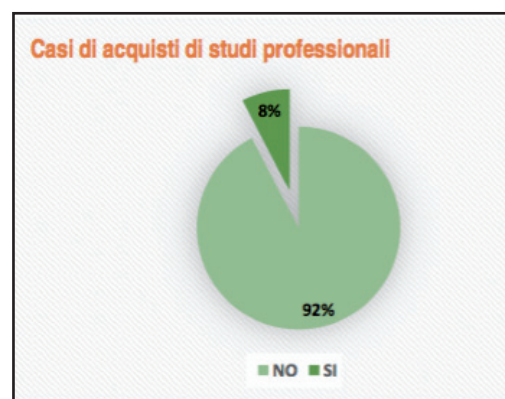
da parte dei senior nei confronti del giovane.

Altro dato che deve far riflettere è che il 75,4% degli intervistati sostiene che nel proprio studio non esiste un piano di carriera per il professionista che preveda il riconoscimento di compensi fissi e variabili crescenti secondo accordi definiti all’origine: una situazione che, nel 2019, si tramuta così in una volontà di lasciare il giovane in balia di sé stesso, degli adempimenti da svolgere ed in un mancato accompagnamento nella propria crescita personale e professionale. Un riscontro che indica la tendenza a privare il giovane dell’opportunità di inserimento nello studio professionale con una figura maggiormente formata. Il tutto evidenzia una mancata visione strategico-imprenditoriale che oggi, come mai prima, è di vitale importanza per affrontare, in modo effettivo e strutturato, i cambiamenti e le evoluzioni del mercato e della digitalizzazione.

Altro argomento trattato è la gestione della clientela personale del giovane professionista, che risulta non essere permessa all’interno dello studio e dunque viene gestita in orari extra lavorativi per il 37,7% dei casi; invece, nel 36,1%, è permessa attraverso la corrispondenza allo studio di una percentuale. Questo dicasi per i giovani colleghi non associati alla realtà professionale, quando di tale organizzazione si parla. È chiaro che questi siano comportamenti e tendenze che come un boomerang si ripercuotono nel giovane che si vede privato dell’autonomia tipica della libera professione attraverso un’imposizione di regole dovute a retaggi di storico protezionismo da parte degli studi. Un approccio però poco strategico in quanto il cliente del giovane professionista, se inserito nello studio, rappresenta una figura che entra a far parte della “rosa” dei clienti dello studio potendo fornire opportunità future.



Altro aspetto approfondito riguarda il passaggio generazionale ed anagrafico degli studi. Anche da qui emerge un dato interessante, ovvero che i nostri giovani professionisti collaborano con realtà che non risultano ereditate da precedenti professionisti: ciò significa che lo studio nasce e muore, nella stragrande maggioranza



SEGUE A PAGINA 11

# Questionario per i giovani professionisti

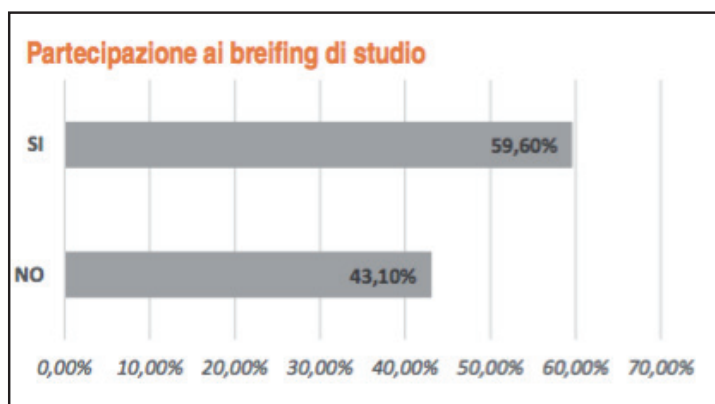
SEGUE DA PAGINA 10

dei casi, con il professionista stesso senza garantire una continuità nei rapporti e tra professionisti.

Un buon riscontro si è ottenuto invece con la domanda sul riconoscimento della flessibilità tipica della nostra professione a livello di orari e tempi di organizzazione del lavoro per le quali l'81,8% ha risposto positivamente: un passo avanti rispetto agli storici standard, limitato ad un trattamento alla stregua di un dipendente, nonostante che tale flessibilità – come già indicato – non venga applicata anche nei confronti dei clienti che il giovane collega porta.



Sempre più centrale nella crescita di un professionista è l'attività formativa e di aggiornamento. Per tale motivo è stato chiesto quale fosse il coinvolgimento o meno del giovane nei briefing periodici di studio: una nota positiva è la conferma del loro coinvolgimento in ambito decisionale o propositivo per il 56,9% degli intervistati.



La realtà analizzate, che rispecchiano i territori locali ma da riproporre su tutto il territorio nazionale, vedono studi principalmente piccoli o medio piccoli, con il giovane che non viene ancora percepito come un collega o un investimento del futuro dello studio ma semplicemente come un mero collaboratore al quale viene riconosciuta una flessibilità di scopo ma non ancora di intento costruttivo. La partecipazione agli incontri periodici di studio e la flessibilità oraria sono passi avanti importanti che permettono di dar voce al giovane e alle sue necessità: passi avanti non vincolanti per lo studio che dunque mantiene la massima libertà nel valutare la "fuoriuscita" dello stesso in qualsiasi momento non beneficiando dell'esperienza, della fiducia creatasi negli anni, della stima nei confronti della persona e delle opportunità che potrebbe recare allo studio.

Un ambito professionale che indica l'organizzazione di studio, efficiente, quale entità composta da più professionisti specializzati per materia che deve condurre ad un necessario cambio di approccio verso i giovani commercialisti i quali devono diventare la centralità del progetto per assicurare un futuro agli studi ed un adeguato ricambio generazionale.

## L'Unione Giovani di Vicenza ha compiuto 30 anni

VALENTINA DAL MASO  
Presidente UGDCEC Vicenza

L'Unione Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Vicenza ha festeggiato lo scorso 25 ottobre i suoi 30 anni di fondazione: una serata di celebrazione di un traguardo importante e di merito per un'associazione attiva da tre decenni nel territorio vicentino e non solo. La nascita dell'Unione Giovani di Vicenza avvenuta nel 1989 e le numerose fasi di vita unionistica di questi anni sono stati ripercorsi in una sala gremita di partecipanti in cui l'attuale Direttivo assieme agli ex Presidenti presenti hanno permesso di ripercorrere i 30 anni di storia in una serata di festeggiamenti e di memoria storica.

Lo slideshow presentato ad inizio serata ha raccontato, dagli esordi ad oggi, chi era e chi è diventata l'Unione nei suoi risultati, successi e traguardi, il tutto avvalorato e arricchito dagli interventi dei singoli ex Presidenti quella sera presenti rappresentati dal dott. Adriano Cancellari, fondatore e Presidente dal 1989 al 1994 ed al quale esprimiamo i nostri più sentiti auguri per l'incarico a Direttore di questo importante Periodico, il dott. Ubaldo Garbin, Presidente dal 1995 al 1997, il dott. Giuliano Bellin, Presidente dal 2006 al 2007, la dott.ssa Serena Gasparoni, Presidente dal 2008 al 2011, il dott. Paolo Durastante, Presidente dal 2012 al 2014, il dott. Andrea Cecchetto, Presidente dal 2015 al 2017 e la dott.ssa Valentina Dal Maso, attuale Presidente.

Tutti loro hanno sottolineato che negli anni l'Unione si è contraddistinta per l'attività associazionistica e di tutela della categoria, assieme ad iniziative formative e di collaborazione professionale oltre ad un network interprofessionale continuo.. un excursus in pieno "Spirito Unione"!

I nostri punti fermi rappresentati dall'onestà intellettuale, professionalità, il voler fortemente garantire benefici ed opportunità per i nostri associati, l'operare assiduamente per la creazione di network tra colleghi e categorie professionali e imprenditoriali oltre ad una consistente attività editoriale (costantemente presenti sulla stampa locale e nazionale assicurando contributi di aggiornamento continui, fino alla pubblicazione di ben tre quaderni professionali di nostra realizzazione assieme ad altre Unioni d'Italia) e formativa (con corsi di formazione mensili su tematiche di ampio respiro) sono la diretta esplicitazione del nostro intento e del nostro motto: voler contribuire a dare un presente ed un futuro alla nostra professione!

