

Sempre meno iscritti tra gli under40. E 9 mila professionisti hanno lasciato l'albo nel 2012

# Anche la libera professione lascia a piedi i giovani

Pagine a cura

DI **BENEDETTA PACELLI**

**N**on è un paese per giovani professionisti. Erano una risorsa, ora sono diventati un peso (anche economico) che nessuno riesce più a sostenere. E loro però, di contro si devono sobbarcare mille oneri fiscali e previdenziali e inseguire infiniti adempimenti burocratici, senza la garanzia di alcuna prospettiva. Una realtà amara per i neoiscritti all'albo e ancora di più per chi tenta di mettere il naso in uno studio professionale per vedersi certificare la compiuta pratica. Se i titolari sono costretti a tagliare le spese per i dipendenti, come dimostra l'impennata del ricorso alla cassa integrazione nel 2012, certo ora, non vanno a caccia di giovani talenti. Non si tratta di luoghi comuni ma di una realtà confermata dai dati, tanto che secondo i numeri forniti dall'Adepp, l'Associazione degli enti di previdenza privati, 9 mila giovani sotto i 40 anni si sono cancellati dall'albo solo nell'ultimo anno. È ovvio che per un'analisi completa della «questione giovani» bisogna tener conto delle profonde differenze che ci sono fra la maggioranza dei piccoli studi italiani che IoLavoro ha contattato e le grandi realtà professionali. I primi, quando non chiudono, riescono a malapena a tenere il naso fuori dal pelo dell'acqua, i più grandi, invece, mettono in atto selezioni durissime. A questo bisogna poi aggiungere le differenze tra una professione e l'altra. Inoltre, seppure la recente riforma del lavoro voluta dall'ex ministro Elsa Fornero, sia intervenuta modificando il Testo unico dell'apprendistato (dlgs 167/2011), questo strumento è difficilmente applicabile alla contrattualizzazione della situazione professionale dei giovani o dei praticanti che non svolgono la loro attività come lavoratori subordinati.

**Alcuni dati.** Sono oltre 437 mila i giovani professionisti sotto i 40 anni, pari al 33% sul totale di circa 1,2 milioni di soggetti iscritti alle casse di previdenza private. Una cifra che sta toccando ora la china più bassa degli ultimi 5 anni: dal 2007 al 2012 il numero totale dei giovani nuovi iscritti è sceso da 34.255 a 28 mila, circa 4 mila uomini e 3 mila donne cioè che mancano all'appello. E le cifre non sono di

## I giovani e la professione

<b>Totale giovani iscritti alle casse</b>	I giovani under 40 sono circa 437 mila pari a circa il 33% del totale del totale di circa 1,2 milioni professionisti iscritti alle casse di previdenza (escluse le casse assistenziali)
<b>Ingressi</b>	Dal 2007 al 2012 le iscrizioni alle casse sono scese da 34.255 a 28 mila Gli uomini: da 18.500 a 14.800 Le donne: da 15.700 a 13.200
<b>Andamento uomini</b>	Dal 2007 al 2012 il numero degli iscritti under 40 è sceso dal 34,09 al 28,77%
<b>Andamento donne</b>	Dal 2007 al 2012 il numero delle iscritte under 40 è sceso dal 55,60 al 48,18%
<b>Reddito medio nominale uomini</b>	Il reddito degli under 40 nel 2012 è pari a 22 mila euro, rispetto ai 46 mila degli over 40 anni
<b>Reddito medio nominale donne</b>	Il reddito delle under 40 nel 2012 è pari a 16 mila euro rispetto ai 28 mila per chi ha più di 40 anni
<b>Age pay gap, differenza % tra il reddito generazionale</b>	Nell'anno 2012, gli under 40 avevano un reddito medio pari al 50% del reddito medio percepito dagli iscritti over 40
<b>Gender pay gap, differenza di reddito tra uomo e donna</b>	Una donna under 40 anni guadagna in media il 30% in meno rispetto a un iscritto maschio under 40 anni
<b>Cessazioni</b>	Oltre 9 mila (4 mila donne e 5 mila uomini) il numero dei professionisti under 40 che nel 2012 ha cessato l'attività

Fonte: rielaborazione IoLavoro sulla base della ricerca Adepp «Giovani, donne e welfare integrato», condotta su 15 delle 20 casse aderenti

segno positivo neppure per quanto riguarda i guadagni: il reddito medio degli iscritti maschi under 40, risulta in media inferiore del 48,4% ri-

spetto al reddito medio degli over 40. Invece dal confronto tra il reddito medio degli iscritti femmine under 40 e over 40, emerge che la diffe-

renza percentuale è in media pari al 55,8%. Per non parlare di quei 9 mila che, nell'ultimo anno, hanno deciso di cessare l'attività, per

cause che niente hanno a che vedere con i pensionamenti. Non solo, quindi, una parte dei giovani decide di togliersi dall'albo, perché non vale più la pena, ma quelli che vi rimangono si trasformano nella maggior parte dei casi in una figura professionalmente ibrida, a metà strada tra il libero professionista vero e proprio, e il lavoratore dipendente, finendo spesso per sommare gli svantaggi dell'una e dell'altra figura. Tutta l'incertezza che caratterizza, cioè, ogni lavoratore autonomo e quella dipendenza tipica invece del rapporto subordinato in termini di modi, tempi e relazioni di lavoro.

Come si è arrivati fino a qui? La situazione è il frutto combinato di una crisi più generalizzata che ha portato a infinite dilatazioni dei tempi di pagamento e a un deciso aumento delle insolvenze.

Ma sul tema giovanile c'è anche chi richiama alle proprie responsabilità il sistema universitario incapace di preparare giovani professionisti, giacché negli studi ci può essere certamente un momento formativo, ma deve andare di pari passo con quello lavorativo. Spesso, invece, è la denuncia raccolta da IoLavoro, il problema è che tutta la formazione del futuro professionista è delegata e demandata allo studio nel quale lavora. Un prezzo che in pochi possono permettersi di pagare.

## Tra contributi e assicurazione, l'onere è insostenibile

Prima l'investimento su se stessi, non sempre remunerato, per imparare una professione durante il tirocinio. Poi i costi per l'esame di stato e l'iscrizione all'ordine. E infine il debutto sul mercato dei servizi per l'inevitabile gavetta prima di poter cominciare a guadagnare qualcosa.

Passaggi precisi che fino a qualche anno fa rappresentavano una scommessa che l'impegno e la dedizione alla professione potevano far vincere in serenità.

Ma da ultimo il Governo Monti, non soddisfatto delle liberalizzazioni del 2006 che già avevano cancellato le tariffe minime inderogabili, nel 2011 ha varato due nuove riforme che hanno reso più difficile l'accesso e la permanenza sul mercato dei giovani iscritti agli albi. Con la legge Salva Italia (214/2011), infatti, l'ex ministro del lavoro Elsa Fornero ha obbligato tutte le casse di previdenza private e privatizzate a rispettare la sostenibilità cinquantennale.

Un vincolo solo apparentemente

contabile dato che una buona parte degli enti di categoria (avvocati, notai, ingegneri e architetti, veterinari, geometri, consulenti del lavoro, medici, farmacisti solo per citare le principali) per rispettare la previsione normativa hanno varato una serie di interventi strutturali quali aumento dei contributi minimi, allungamento dell'età pensionabile, passaggio al meno generoso calcolo delle pensioni di tipo contributivo (assegno calcolato solo sui contributi realmente versati).

Tutto ciò per il laureato fresco di abilitazione si trasforma in una sorta di tassa da pagare a prescindere se si fattura o meno. C'è poi stata la riforma degli ordini (legge 183/2011) dell'ex ministro della giustizia Paola Severino che ha introdotto l'obbligo della formazione continua e della polizza assicurativa (anche se quest'ultimo per effetto di una prima proroga entrerà in vigore il 13 agosto 2013). Dunque, nuovi costi. Con una differenza però, rispetto a quelli previdenzia-

li. Mentre aggiornamento e copertura assicurativa rappresentano due elementi in grado di aumentare la competitività del professionista, gli aumenti contributivi sono stati visti come una spesa non proprio fondamentale in un momento in cui le incertezze economiche non permettono di preventivare né «quanto» e né «se» durante l'anno si fatturerà qualcosa.

L'ultimo grido d'allarme sui costi per l'esercizio dell'attività professionale è arrivato dai sindacati di architetti e ingegneri, due fra le professioni più colpite tanto dalle liberalizzazioni del 2006 (di fatto oggi non possono più partecipare più agli appalti) quanto dalla crisi economica.

Così se, da un lato, Inarsind ha stimato in 5 mila euro il costo per far valere solo il titolo professionale da Federarchitetti è partita la richiesta alla cassa di previdenza di non pagare contributi almeno fino al 31/12/2013 per fare respirare la categoria

**Ignazio Marino**

## L'AREA TECNICA

## Per i neolaureati è caccia al tirocinio

Dal giovane ingegnere costretto ad aprire la partita Iva, pur avendo un solo committente, all'architetto pagato poco più di mille euro a dieci anni dal titolo, fino all'aspirante professionista alla caccia di un «dominus» disposto ad aprirgli lo studio per il praticantato. Sono le professioni tecniche, gli architetti soprattutto, ad aver pagato il prezzo più alto della crisi. E il presente non promette nulla di buono: i giovani tecnici possono puntare sulla riqualificazione degli edifici, magari quella legata al risparmio energetico, ma certo non sull'urbanistica o sull'edilizia il cui mercato è nella totale paralisi. A dieci anni dal titolo, si legge nel recente rapporto Cresme del 2013 commissionato dal Consiglio nazionale degli architetti, il reddito mensile medio di un giovane non supera i 1300 euro. Oltre il 70% inizia la carriera come partita Iva mono-committente e come dipendente con contratto a progetto e dopo sette anni lavora ancora come collaboratore esterno di uno studio di terzi. E poi ancora il 40% dei giovani collaboratori o dipendenti di studio guadagna mille euro al mese, e a un anno dal titolo oltre il 23% non lavora (era il 9,7% nel 2008). Per non parlare degli ingegneri che, secondo l'ultima ricerca del Centro studi di categoria, sono oltre 15 mila rispetto a quanto richiedono le imprese.

**I neolaureati alla caccia degli studi.** Il risultato è che molti studi se non hanno rischiato il fallimento poco ci manca. «Siamo stati costretti a mandare tutti in cassa integrazione»,

ha spiegato a *IoLavoro* Luigi Molin, perito industriale con specializzazione in edilizia e titolare di uno studio multidisciplinare a Padova: «Eravamo in dieci, ora siamo rimasti solo noi due soci. È evidente che in un simile contesto non posso pensare di prendere un giovane praticante che è un impegno morale ed economico. Per come la vedo io, non esiste lavoro non pagato. Come si può concepire che un giovane che ha studiato cinque anni all'università non sia pagato?». Ma a questo si aggiunge un altro problema più volte denunciato dai professionisti «senior»: la scarsa preparazione della formazione di base, che sia scolastica per chi frequenta un istituto tecnico, o universitaria. E il tirocinio curricolare, quell'esperienza all'interno del corso di studi universitario prevista dall'ultima riforma universitaria (legge 270/04), non serve a colmare questo gap, anzi in molti casi ha complicato la situazione. «Ho bussato alla porta di almeno una decina di studi in tutto il Friuli prima di trovarne uno disposto ad accogliermi per i sei mesi necessari per il praticantato», ha detto il 23enne Roberto Pellizzone alle soglie della discussione della sua tesi di laurea triennale in ingegneria meccanica. Questo perché nella norma che prevede per università e studi professionali la stipula di convenzioni quadro finalizzate allo svolgimento del tirocinio professionalizzante (da non confondere con il praticantato post lauream delle altre professioni che la riforma Severino ha ridotto a 18

mesi) è inserita una clausola ben precisa: che lo studio abbia almeno un dipendente al suo attivo. E arrivano altre gatte da pelare per gli studi.

**Il nodo degli appalti.** Secondo i dati censiti dal monitoraggio dell'Agenzia delle entrate per l'applicazione degli studi di settore per il 2011, l'84,5% delle strutture professionali ha un addetto, il 10,5% ha un numero che

dipendenti o collaboratori stabili di cui lo stesso professionista ha fruito negli ultimi tre.

**La salvezza nei mercati esteri.** Non c'è da stupirsi se di fronte a questa situazione molti intervistati guardano ai mercati esteri. Se il mercato italiano è in forte sofferenza, chi se lo può permettere si rivolge altrove. Con una certa soddisfazione. Senza dimenticare che si tratta di casi eccezionali. Uno di questi è Lorenzo Belloni socio fondatore dello studio ingegneristico Polistudio a Rovigo, che ha *IoLavoro* ha raccontato di guidare uno studio che ha all'attivo oltre circa 50 dipendenti e che non ha fermato la sua caccia verso i giovani talenti. «Confido moltissimo nei giovani collaboratori per tutti i cantieri aperti all'estero». Certo le selezioni diventano ovviamente molto selettive, perché si tratta di un investimento a lungo termine sui giovani che fanno ingresso nel loro mondo. Giovanni si, ha precisato, invece, Davide Marazzi socio dello studio omonimo di architettura a Parma, ma non i neolaureati. Se di giovani si parla, si tratta di soggetti che hanno già mosso i primi passi nella professione e comunque la selezione è un imbuto attraverso il quale in pochi riescono a passare: «Serve una competenza specifica, grande motivazione e passione. Senza dimenticare quell'indispensabile dose di umiltà che sembra sempre più difficile da trovare».



va da 1 ai 3 addetti, il 2,3% dai 3 ai 5 e infine solo poco più dell'1% ne ha da 5 a 10. Queste cifre mettono in ginocchio la maggior parte degli studi, specialmente quelli dei giovani professionisti che aspirano a partecipare alle gare per gli appalti per la pa. Secondo il Regolamento di attuazione del Codice dei Contratti, infatti, l'accesso alle gare per l'affidamento di servizi di architettura e ingegneria è subordinato al fatturato che il concorrente ha maturato negli ultimi cinque anni e al numero di

## GLI STUDI ECONOMICO-LEGALI

## Le chance di praticantato guardano all'estero

Altro che assunzioni di giovani, il vero problema semmai è quello di rimanere sul mercato, specie si tratta di studi under 40. «Siamo una realtà giovane, con una media di 37 anni», dice Pier Paolo Petruzzelli, legale dello studio Legale Petruzzelli & Partners e con la prospettiva di crescere. Ma di reclutare giovani professionisti, per ora, non se ne parla. Magari nel prossimo futuro una volta superata la crisi attuale e con un identikit preciso.

Il nostro candidato ideale deve possedere requisiti precisi: «la propensione al lavoro in team, l'utilizzo dei mezzi informatici e poi un'ottima conoscenza della lingua inglese». Prendere giovani praticanti o anche appena avviati, ha spiegato invece Rachele Stignani titolare dell'omonimo studio legale a Pistoia, «è un investimento di tempo, perché vanno seguiti passo dopo passo, di denaro, perché è corretto corrispondere un adeguato contributo al praticante, che nessuno può più permettersi. Non c'è mercato neppure per chi lavora da 15 anni come me, figuriamoci cosa posso offrire loro, tenendo conto che la legittima aspirazione è quella di rimanere nello studio dal quale si è partiti». «I giovani sono per noi una risorsa», ha precisato Fabio Massimo Micaludi, socio fondatore di Mm & Associati, «ma ultimamente il mercato è tale da premiare maggiormente chi ha già una certa esperienza e ha già imparato a gestire il cliente. E questo

all'università nessuno lo insegna». Esce fuori dal coro Rita Santaniello, partner e responsabile del dipartimento Labour di Roedl & Partner che, a *IoLavoro* ha raccontato la costante ricerca di giovani talenti, sia neolaureati sia giovani avvocati neoabilitati. Assunzioni, dunque, ma



con una selezione durissima: «passione e dedizione alla professione legale, i requisiti che chiediamo, e poi un'ottima formazione, esperienze all'estero, dinamismo e una buona conoscenza di almeno una lingua straniera».

Ovviamente la padronanza della lingua tedesca costituisce titolo preferenziale. Ma per i giovani entrare nello studio rappresenta un vero salto a ostacoli: dopo una preliminare selezione dei curricula, infatti, inizia una infinita serie di colloqui, che si concludono solo con quello davanti a uno dei partner dello studio.

**Alcuni numeri.** Tutte testimonianze confermate ancora una volta dai numeri. Secondo un sondaggio di uno dei numerosi blog che circolano sulla rete (praticanti.com) gli aspiranti avvocati italiani vivono una situazione drammatica. La retribuzione mensile è totalmente assente per il 57% degli intervistati e inferiore ai 150 euro nel 5% dei casi. Un quarto del campione, percepisce tra i 150 e i 500 euro, solo meno di uno su dieci va oltre i 500 euro. E non solo, perché quasi la metà di chi ha partecipato all'indagine ritiene «scarse» le prospettive di carriera nella struttura in cui ha cominciato a lavorare, e uno su cinque le considera addirittura nulle.

**Lo sguardo all'estero.** Non si salva nessuno quindi? Anche nel campo economico-legale, le sole chance di praticantato le ha chi tenta di varcare la soglia di uno studio più strutturato, con lo sguardo oltre confine. Ma ancora una volta le selezioni diventano molte selettive: gli studi, infatti, fanno un investimento a lungo termine sui giovani che fanno ingresso nel loro mondo e tengono quindi a selezionarli nella maniera migliore. I candidati avvocati o commercialisti devono conoscere benissimo l'inglese e preferibilmente avere nel curriculum un'esperienza all'estero. Fondamentali poi il voto di laurea, la flessibilità, e la motivazione e la passione

per la materia. «Il nostro studio», ha spiegato Guido Callegari avvocato partner dello studio De Berti Jacchia Franchini Forlani, «assume regolarmente praticanti che inserisce nelle varie aree di practice a seconda delle necessità». Ma come avviene il reclutamento dei giovani? Grazie alla possibilità di effettuare parte del tirocinio durante il corso degli studi universitari, già da qualche anno, ha detto Callegari, «il più proficuo canale di selezione è quello degli stage universitari. Di norma, per l'inserimento di un praticante è richiesta la laurea a pieni voti in una materia che rientri tra quelle di interesse dello studio. Sin dall'inizio della collaborazione con lo studio i praticanti ricevono un compenso, non un semplice rimborso spese, che gradualmente aumenta in funzione della loro crescita professionale». Comunque anche per gli studi più strutturati la porta per i giovani resta semichiusa. Alessandro Palletini, Partner di Legaltax, studio legale e tributario ha ammesso sì di essere interessato ai giovani, ma in una prospettiva futura. Ma quali i requisiti? «Un buon curriculum studiorum è un'ottima base di partenza e la conoscenza delle lingue è ormai un elemento indispensabile. Il nostro candidato ideale deve però anche dimostrare di essere una persona autonoma e intraprendente nella vita. Se ha fatto esperienze all'estero anche di studio, partecipando ad esempio ad un programma Erasmus, questo è un punto suo favore».