

ORGANIZZAZIONE STUDI E M&A

Scouting: attrarre giovani talenti verso le professioni in difficoltà

di Riccardo Conti di MpO & Partners

Scouting per lo studio professionale



Ricerchiamo e selezioniamo professionisti da inserire all'interno di uno studio.

SCOPRI DI PIÙ →

I numeri del Rapporto 2023 sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili lo confermano: gli iscritti al Registro dei Praticanti sono diminuiti dell'8,4% (in valore assoluto 1.173 unità) rispetto al precedente anno, portandosi a fine 2022 a 12.781.

Quella dei Commercialisti rappresenta solamente una delle categorie professionali che sta subendo gli effetti della difficoltà, riscontrata negli ultimi tempi, di trovare giovani talenti volenterosi di intraprendere carriere professionali. Questa tematica è stata al centro del dibattito “La difficoltà degli studi a trovare giovani professionisti: cause e soluzioni” che si è svolto il 23 maggio scorso a Milano e che ha visto come partecipanti alcuni tra i maggiori rappresentanti del mondo professionale: Gaetano Stella, (presidente di Confprofessioni), Marcella Caradonna, (presidente ODCEC Milano), Carlo Gagliardi, (*managing partner* di Deloitte Legal), Corrado Mandriola e Alessandro Siess (fondatori di MpO & Partners).

Nel corso dell'evento sono state passate in rassegna le possibili cause alla base di questo fenomeno ed i possibili rimedi per invertire questa tendenza. Per approfondire nello specifico gli argomenti trattati rimandiamo al nostro [precedente contributo](#) nel quale è contenuta una sintesi degli interventi effettuati.

Una delle motivazioni alla base di questa difficoltà è data dalla crescente “disaffezione” che i giovani stanno mostrando nei confronti di alcune tradizionali attività professionali, come quella del commercialista o consulente del lavoro e dell'avvocato, e che sta dunque comportando una flessione dell'offerta di giovani intenzionati ad entrare nel mondo di queste professioni.

La disaffezione dei giovani nell'intraprendere questo tipo di carriera può essere legata a diverse ragioni. Tra queste, vi sono la percezione di un lungo e costoso percorso formativo, la paura della saturazione del mercato, l'esigenza di un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e privata, la ricerca di un lavoro più creativo e meno legato alla burocrazia, o semplicemente

l'aspirazione a percorsi di carriera differenti.

Questo scenario ha determinato l'esigenza, per questi studi professionali, di ricercare nuove soluzioni esterne per risolvere questa criticità. Una di queste può essere rappresentata dal servizio di **scouting**.

Infatti, lo scouting non riguarda solo la ricerca di talenti già formati, ma può anche includere l'identificazione di giovani con potenziale, e quindi investire nella loro formazione e sviluppo. Questo può rendere queste professioni più attraenti per i giovani, dato che vedono un impegno concreto da parte dello studio professionale verso la loro crescita personale e professionale.

Molto spesso all'interno dei grandi studi professionali vengono attuati processi di riorganizzazione/rinnovamento dello staff. In quest'ottica, lo scouting può agevolare l'esigenza dei titolari nella costruzione di pool di giovani professionisti con l'obiettivo di pianificare una successione generazionale.

Gestione del passaggio generazionale che rappresenta la problematica forse più rilevante che le realtà professionali di piccole dimensioni si trovano ad affrontare. Si pensi ad esempio al tradizionale studio di commercialista esercitato sottoforma di professionista individuale in cui il Dominus non disponga di eredi o colleghi fidati cui lasciare l'attività. In questo caso lo scouting può rappresentare uno strumento ideale per pianificare al meglio il problema del passaggio generazionale. Infatti, attraverso la ricerca e l'individuazione di un professionista, magari di giovane età e interessato a iniziare dapprima come collaboratore nello studio, e successivamente, dopo aver imparato dall'esperienza e dalle competenze del titolare, a prenderne il controllo sarà possibile trovare una soluzione per dare continuità allo studio preservando il lavoro di una vita.

Attraverso lo scouting, uno studio professionale ha la possibilità di andare oltre la valutazione delle sole competenze tecniche richieste per le carriere del commercialista e dell'avvocato. Infatti, oltre alle conoscenze specifiche, è fondamentale identificare e attrarre giovani talenti che possiedono anche competenze trasversali e soft skills di grande importanza.

[Continua a leggere qui](#)