

## ***Turnover generazionale: un'urgenza per i commercialisti***

di **Flaminia Liberati di MpO & Partners**



***“Ho deciso di cedere il mio studio professionale con MpO”***

*MpO è il partner autorevole, riservato e certificato nelle operazioni di cessione e aggregazione di studi professionali:  
**Commercialisti, Consulenti del lavoro, Avvocati, Dentisti e Farmacisti.***

Il 4 maggio 2024 la Fondazione Nazionale dei Dottori Commercialisti ha rilasciato l'abituale rapporto annuale, mettendo in luce una crescente tendenza all'invecchiamento della professione. Questo articolo esamina i dati chiave, analizza le cause di questa tendenza e discute le possibili implicazioni future per il settore, evidenziando le sfide e le opportunità che si presentano per garantire un adeguato ricambio generazionale.

Nel 2022 la percentuale degli iscritti all'Albo con meno di 40 anni risulta pari al 17,1% registrando un calo dello 0,5% rispetto al 2021. Anche la fascia 41-60 anni è diminuita, passando dal 61,9% del 2021 al 60,3%. Gli over 60 sono aumentati e sono passati dal 20,5% al 22,6%. La distribuzione geografica mostra che la più alta percentuale di iscritti fino a 40 anni si registra al Nord-est (20,7%), con il Trentino-Alto Adige che ne detiene la quota maggiore (26,6%). Le Isole invece registrano la percentuale di giovani più bassa. Il Rapporto 2023 aggiorna anche le statistiche sugli iscritti al Registro del Tirocinio con 12.781 iscritti al 31 dicembre 2022, un calo dell'8,4% rispetto al 2021 una variazione in valore assoluto di -1.173. Le maggiori contrazioni si registrano nel Centro (-13,8%) e nel Sud (-7,9%), mentre il Nord mostra un calo del 3,5%.

L'analisi delle tendenze demografiche tra i commercialisti italiani mette in luce un fenomeno preoccupante: l'aumento degli over 60 e il calo dei giovani iscritti. Questo scenario riflette non solo una problematica interna alla professione, ma anche una sfida più ampia che coinvolge l'intero tessuto economico e sociale del nostro Paese. Al riguardo si è espresso Elbano de Nuccio, Presidente del Consiglio nazionale dei commercialisti, il quale ha sottolineato che questo dato si inserisce nel ben più drammatico tema demografico generale del Paese, evidenziando che in Italia non c'è settore economico e professionale maturo, salvo rare e circoscritte eccezioni, in cui non stiano venendo a mancare le braccia e i cervelli necessari per garantire un adeguato ricambio generazionale.

La presenza crescente di commercialisti over 60 è un segnale di una professione che sta

invecchiando senza un adeguato turnover generazionale. Questo fenomeno può essere attribuito a diversi fattori, tra cui la crescente longevità professionale e la riluttanza dei professionisti più anziani a ritirarsi completamente dal lavoro.

Se da un lato l'esperienza e la saggezza degli over 60 sono risorse preziose, dall'altro lato l'assenza di giovani rischia di compromettere l'innovazione e l'adattabilità della professione ai cambiamenti del mercato. Il calo preoccupante dei giovani iscritti all'albo dei commercialisti può essere spiegato dal fatto che la percezione della professione è sempre meno attrattiva, inoltre la concorrenza di altre carriere professionali più appetibili e le difficoltà di accesso al mercato del lavoro non facilitano ai giovani l'ingresso in questo percorso.

A queste problematiche si sommano poi l'elevato costo e la lunga durata del percorso formativo che possono scoraggiare i giovani dall'intraprendere questa carriera. Di fronte a simili sfide è essenziale adottare un approccio proattivo per garantire la continuità aziendale e la successione generazionale all'interno degli studi professionali. Agevolare i passaggi generazionali è cruciale per garantire la continuità e la stabilità agli studi professionali, preservando così i posti di lavoro dei dipendenti e collaboratori e la fiducia dei clienti. La mancanza di un ricambio generazionale adeguato può esporre gli studi al rischio di chiusura, compromettendo la sopravvivenza stessa dell'attività e mettendo a repentaglio la stabilità occupazionale delle persone che vi lavorano. Questo scenario non solo mina la continuità del servizio offerto ai clienti, ma può anche ridurre la qualità delle prestazioni professionali offerte, essenziali per mantenere la competitività nel mercato.

Vediamo due strategie, complementari, in tal senso: incentivare l'acquisizione di studi da parte di giovani professionisti e aggregarsi per creare strutture più attrattive

[Continua a leggere qui](#)