



Protocollo "Percorso Professionale Certo"





INDICE DEI CONTENUTI

1. Premessa	3
2. Introduzione a cura del Presidente UNGDCEC, Francesco Cataldi	4
3. Elementi di poca attrattività per i giovani	5
4. I protocolli	7
5. Obiettivi del protocollo "Percorso Professionale Certo"	8
6. Protocollo "Percorso Professionale Certo - Tirocinio"	10
7. Schema di protocollo "Percorso Professionale Certo - Tirocinio"	13
8. Protocollo "Percorso Professionale Certo"	17
9. Schema di protocollo "Percorso Professionale Certo"	20



1. PREMESSA

Il protocollo consiste nell'ideare un percorso di progressione della crescita di ruolo del Dottore Commercialista o Esperto Contabile, sia nel percorso di tirocinio, sia successivamente al conseguimento dell'abilitazione professionale, al fine di valorizzare il talento delle giovani leve professionali nel campo della consulenza, per un verso rendendo maggiormente appetibili i percorsi di carriera all'interno degli Studi Professionali e per altro verso garantendo continuità qualitativa e generazionale agli Studi professionali.

1. Ai fini del presente protocollo, si precisa che con la definizione "Commercialista", o "Dottore Commercialista" o "Esperto Contabile", si fa esclusivamente riferimento alla individuazione normativa dell'art. 1 del D.Lgs. 139/2005, senza alcuna accezione di genere.



2. INTRODUZIONE A CURA DEL PRESIDENTE UNGDCEC, FRANCESCO CATALDI

Nel panorama professionale in costante evoluzione, l'empowerment dei giovani talenti è essenziale per garantire una crescita sostenibile e inclusiva. Riconosciamo infatti che le nuove generazioni rappresentino una risorsa preziosa, una fonte di freschezza, innovazione e dinamismo che può contribuire in modo significativo al successo degli Studi professionali. È fondamentale sfatare il mito che le giovani leve siano una minaccia alle gerarchie esistenti, ma piuttosto concepirle come un **patrimonio di competenze e idee nuove**. La collaborazione tra esperienza consolidata e prospettive innovative è la chiave per la crescita sostenibile e la competitività degli studi professionali nel panorama sempre più sfidante della consulenza.

In questo contesto, nasce un progetto ambizioso volto a tracciare un percorso chiaro ed equo per i tirocinanti e i giovani commercialisti.

Attraverso la creazione di un **protocollo quadro innovativo e sistemico**, l'Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili mira a ridefinire le condizioni di crescita professionale e retributive, mettendo al centro lo sviluppo del talento e il riconoscimento del valore individuale.

Unendo competenze multidisciplinari e un approccio partecipativo, ci impegniamo a delineare un modello trasparente e orientato al merito, che sostenga l'eccellenza e promuova l'inclusione, per un futuro più prospero e sostenibile per tutti gli attori della Categoria.



3. ELEMENTI DI POCA ATTRATTIVITÀ PER I GIOVANI

Ci sono diversi fattori reali, o spesso anche solo stereotipi diffusi, che possono influenzare l'interesse dei giovani nell'intraprendere la professione di Commercialista, alcuni dei quali possono essere i seguenti:

- **Complessità e lunghezza degli studi:** Il percorso per diventare Commercialista può essere lungo e complesso, richiedendo diversi anni di studio universitario, seguiti da un periodo di tirocinio e l'esame di stato. Questo può scoraggiare alcuni giovani che preferiscono percorsi più brevi e immediati.
- **Percezione della professione:** Alcuni giovani potrebbero percepire la professione come "noiosa" o poco gratificante, a causa dell'aspetto maggiormente diffuso, almeno secondo l'immaginario collettivo, che spesso tralascia molte altre facce dell'attività professionale ed anche a causa di una stereotipizzazione negativa del nostro ruolo.
- **Alternative professionali:** Esistono altre carriere nel campo della finanza, dell'economia e della gestione aziendale che potrebbero essere più attraenti per i giovani, offrendo opportunità di carriera diverse e stimolanti e più remunerative nel breve termine.
- **Prospettive di carriera:** Nei diversi Territori e negli Studi professionali, l'affermazione professionale e il progresso di carriera può essere altamente competitivo e può richiedere diversi anni di lavoro duro per ottenere il raggiungimento di traguardi soddisfacenti e/o avanzamenti significativi all'interno di Studi maggiormente strutturati. Questo può scoraggiare i giovani che sono alla ricerca di una gratificazione correlata in modo chiaro alla meritocrazia ed all'impegno che sono disposti a profondere, e quindi all'entità dei riscontri positivi, sia economici, ma soprattutto di affermazione professionale, che possono giungere in un periodo di esercizio adeguato, o che sono preoccupati per il loro sviluppo professionale a lungo termine.
- **Retribuzione:** Anche se i Commercialisti, quali liberi professionisti, possono ambire potenzialmente a guadagnare cifre significative, soprattutto con l'esperienza e il successo nella propria pratica professionale, l'incertezza iniziale sulla progressività dei compensi potrebbe influenzare negativamente i giovani che ambiscono alla sicurezza finanziaria e ad una legittima crescita economica.
- **Equilibrio tra lavoro e vita privata:** La professione può richiedere lunghe ore di lavoro, specialmente durante i periodi di picco di scadenze e non solo. Questo può preoccupare i giovani che cercano un equilibrio tra lavoro e vita privata e che potrebbero preferire professioni che offrono orari più flessibili o possibilità di gestione degli impegni professionali in modo da non penalizzare le proprie scelte in ambito privato.

Tutti questi fattori possono contribuire alla percezione negativa della professione come una scelta di carriera meno attrattiva per i giovani.

Tuttavia, è importante sottolineare che ci sono molti professionisti che trovano **grande soddisfazione** nella loro attività e che hanno successo nella loro carriera.

Nel vasto panorama delle professioni, poche possono eguagliare la gratificazione e la realizzazione che accompagnano il ruolo del Commercialista.

Al di là delle mansioni collegate agli adempimenti, esiste infatti un universo di materie e ambiti operativi in cui il Commercialista può trovare il proprio spazio professionale e la soddisfazione personale.

Le tecnologie digitali stanno cambiando il modo in cui vengono svolte molte attività routinarie. Software e piattaforme automatizzate dall'intelligenza artificiale potrebbero ridurre la necessità di intervento umano in alcuni processi, permettendo una maggiore attenzione alla verticalizzazione delle competenze e delle **specializzazioni**.



Questa professione è un connubio tra la capacità di fornire consulenza alle imprese ed agli imprenditori, la consulenza finanziaria, l'affiancamento in molti passaggi fondamentali della gestione d'impresa. È inoltre la capacità di tradurre dati complessi in strategie tangibili, di navigare tra le regolamentazioni fiscali con destrezza e di offrire soluzioni personalizzate che possono anche cambiare la vita dei propri clienti.

La soddisfazione personale scaturisce, oltre che dalla gratificazione economica, dall'essere un punto di riferimento affidabile per coloro i quali intraprendono attività economiche. Ogni consulenza fornita, ogni problema risolto sono tasselli nell'edificare la fiducia e la gratitudine dei clienti.

Tuttavia, non è superfluo sottolineare come la vera realizzazione professionale risieda nell'abilità di costruire una carriera solida basata sulla competenza e sull'integrità. Ciò è il risultato di anni di studio, esperienza e aggiornamento costante per restare al passo con un ambiente normativo e non solo, in continua evoluzione.

La professione del Commercialista offre anche l'opportunità di creare uno spazio unico, una propria specializzazione che rispecchi e valorizzi al meglio le proprie capacità e competenze.

4. I PROTOCOLLI

L'ideazione e la proposta di due protocolli modello per regolamentare la collaborazione tra gli studi professionali e i tirocinanti ed i giovani commercialisti si basa sulle seguenti assunzioni:

**Chiarezza
e Trasparenza**

Equità

**Crescita
e Sviluppo
Professionale**

**Attrattività
per i Talenti**

Chiarezza e Trasparenza: i protocolli forniscono una struttura chiara e trasparente che definisce ruoli, responsabilità, obiettivi e aspettative delle parti.

Crescita e Sviluppo Professionale: i protocolli possono favorire lo sviluppo professionale, delineando percorsi di carriera, opportunità di formazione e criteri per la crescita all'interno dello studio professionale.

Equità: un protocollo ben definito contribuisce a garantire un trattamento equo e giusto, sia in termini di retribuzione che di opportunità di crescita professionale.

Attrattività per i Talenti: La presenza di protocolli strutturati e orientati può rendere gli studi professionali più attraenti per i giovani talenti, contribuendo a reclutare e trattenere persone qualificate e favorire il ricambio generazionale.



5. OBIETTIVI DEL PROTOCOLLO "PERCORSO PROFESSIONALE CERTO"

**Valorizzazione
del potenziale**

Fidelizzazione

Competitività

**Crescita
Sostenibile**

**Benefici per
gli studi**

1. Valorizzazione del potenziale

Si intende promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, in cui le idee e le competenze dei tirocinanti e dei neoabilitati siano riconosciute come un valore aggiunto. La diversità di prospettive contribuisce alla creatività e all'efficienza degli studi professionali.

2. Fidelizzazione

La fidelizzazione del giovane collega è fondamentale.

Attraverso un sistema di incentivi e riconoscimenti basato sulle performance e il contributo individuale, si può creare un ambiente stimolante che favorisca l'impegno a lungo termine.

3. Competitività

Con il crescere della concorrenza, è essenziale posizionare adeguatamente gli studi professionali nel mercato del lavoro rendendoli attrattivi per i talenti emergenti.

Un approccio premiale non solo rafforza la cultura "aziendale" degli Studi, ma rende anche più competitivo il settore di Categoria.

4. Crescita Sostenibile

Questo progetto mira a trasformare la percezione delle giovani leve a motore di crescita.

Si ritiene che investire nella formazione, nella valorizzazione delle competenze individuali e nella fidelizzazione attraverso logiche premiali possa portare a una crescita condivisa e sostenibile per lo studio e per ogni membro del team.



5. Benefici per gli Studi

Gli Studi che sceglieranno di adottare questo progetto potranno essere agevolati nell'attrazione di giovani professionisti motivati, fornendo loro delle garanzie sul tipo di formazione e sul percorso professionale che potranno intraprendere.

L'adozione di un protocollo programmato per la progressione della carriera dei giovani professionisti all'interno di uno Studio professionale può generare diversi tipi di ritorno, anche sotto il profilo reputazionale, per lo Studio medesimo.

Alcune delle possibili forme di ritorno possono essere le seguenti:

Risultati tangibili: se il protocollo è efficace nel supportare la crescita e lo sviluppo dei giovani professionisti, ci si può aspettare un aumento della produttività, della qualità del lavoro e dei risultati complessivi dello studio. Questo può portare ad una crescente reputazione di competenza sul territorio e fra i Colleghi.

Attrazione dei talenti: l'adozione un protocollo pubblico per la progressione della carriera può diventare un punto di attrazione per i giovani talenti, i quali cercano opportunità di crescita e sviluppo professionale. Questo può aumentare la visibilità dello studio e la sua reputazione come luogo ideale per lavorare e crescere professionalmente.

Fidelizzazione delle collaborazioni: offrire un percorso chiaro e trasparente per la crescita professionale può aumentare il coinvolgimento e la fedeltà dei collaboratori nonché favorire l'evoluzione dei rapporti professionali. Quando i professionisti si sentono supportati e valorizzati, sono più propensi a rimanere nell'organizzazione a lungo termine, riducendo il turnover e contribuendo alla buona reputazione di affidabilità dello Studio.

Reputazione nella Categoria: uno studio professionale che si impegna attivamente nella crescita e nello sviluppo dei giovani professionisti può far guadagnare riconoscimento di stima nel settore, evolvendo in opportunità di collaborazione, partnership e networking che possono ulteriormente ampliare le possibilità di crescita.

PERCORSO PROFESSIONALE CERTO si sviluppa in due protocolli, uno da adottarsi nei confronti dei tirocinanti e uno per chi è già abilitato.



6. PROTOCOLLO "PERCORSO PROFESSIONALE CERTO - TIROCINIO"

Benché il tirocinio duri 18 mesi, riteniamo opportuno prevedere un percorso di crescita professionale su due livelli progressivi a distanza di un anno.

Anno 1: Fase Iniziale

Obiettivi del tirocinio:

1. Acquisire conoscenze di base sulle attività basilari caratterizzanti l'attività professionale, in ogni sua componente, nonché delle normative legate alla professione di commercialista.
2. Collaborare attivamente con i colleghi nella gestione delle pratiche e adempimenti svolti dallo Studio.
3. Sviluppare competenze nella comunicazione con la clientela, l'Amministrazione Finanziaria e gli altri Enti istituzionali di riferimento.
4. Partecipare a corsi di formazione interni ed esterni per migliorare le competenze tecniche.

Retribuzione:

Compenso "competitivo" per il ruolo di tirocinante tra € 800,00 e € 1.000,00 mensili, da riconoscersi, preferibilmente, sotto forma di borsa di studio. Il compenso proposto si ipotizza per un tirocinio da svolgersi a tempo pieno, da parametrare in funzione dell'effettivo impiego orario.

Anno 2: Fase Avanzata

Obiettivi del tirocinio:

1. Approfondire le competenze tecniche e acquisire una maggiore autonomia nella gestione dei casi.
2. Partecipare a progetti complessi e fornire supporto nelle analisi dei medesimi.
3. Assumere maggiori responsabilità nella gestione delle relazioni con i clienti.
4. Continuare a partecipare a programmi di formazione per mantenere e sviluppare competenze.
5. Comprendere il proprio ruolo di "lavoratore autonomo", responsabilizzato nel rapporto con gli altri colleghi e le necessità lavorative dello studio.

Retribuzione:

- incremento congruo dell'importo riconosciuto rispetto alla "Fase Iniziale" di tirocinio e comunque non inferiore al 10%;
- bonus aggiuntivo basato su performance e contributi significativi legati ai progetti dello studio.

Questo progetto offre un percorso di crescita strutturato per il tirocinante, premiando l'impegno e l'acquisizione di competenze nel corso del tempo. Inoltre, l'inclusione di bonus basati sulle performance stimola la motivazione e l'efficienza. È importante adattare questi obiettivi e livelli di retribuzione in base alle esigenze specifiche dello studio e del tirocinante.



Benefit aggiuntivo: preiscrizione CDC

All'interno dell'offerta economica proposta al tirocinante, potrebbe essere inclusa da parte dello Studio ospitante la possibilità di farsi carico dell'onere della preiscrizione alla Cassa Dottori Commercialisti per le annualità di svolgimento del tirocinio, inserendosi nell'ottica di sviluppo di un welfare professionale e di un ambiente di lavoro che possa garantire alcune tutele base.

Tale scelta rappresenta un grosso beneficio per l'iscritto tirocinante, il quale potrebbe godere di alcuni non trascurabili vantaggi a fronte di un costo annuo relativamente contenuto e comunque liberamente opzionabile.

La preiscrizione comporta infatti il versamento di un contributo fisso annuale da scegliere, di anno in anno, fra 3 importi previsti ed indicati nella seguente tabella, nella quale sono riportati i valori per l'anno 2024:

Contributo fisso annuale		
€ 679	€ 1.362	€ 2.723

Con il versamento di tali somme annuali, il Tirocinante preiscritto potrebbe godere dei seguenti vantaggi:

a) Benefici previdenziali

- La preiscrizione consente di ottenere una copertura previdenziale per il periodo del tirocinio, con maturazione di anzianità contributiva e montante (seppur contenuto).

b) Benefici assistenziali

- Il preiscritto alla Cassa può usufruire da subito di una polizza sanitaria gratuita che prevede la copertura di grandi interventi chirurgici, gravi eventi morbosi e prestazioni accessorie, oltre ad un check-up diagnostico completo gratuito ogni anno.

- Nella preiscrizione è inclusa una Polizza Collettiva Temporanea Caso Morte ("TCM"), sottoscritta dalla CDC tramite l'Ente di Mutua Assistenza per i Professionisti Italiani ("EMAPI") con la Compagnia assicurativa Cattolica Assicurazione, che assicura l'erogazione di un importo agli eredi del preiscritto, in caso di decesso.

- In particolare, in caso di decesso la polizza garantisce agli eredi l'erogazione di € 7.050 (copertura base collettiva) cui si aggiunge un ulteriore importo (copertura supplementare), il cui valore si incrementa in funzione dell'età del beneficiario (da € 37.500 per chi ha fino a 39 anni di età a scendere).

- La preiscrizione Cassa garantisce la copertura di una Polizza "Long Term Care" (LTC) sottoscritta dall'Ente di Mutua Assistenza per i Professionisti Italiani "EMAPI" con la CNP VITA ASSICURAZIONE S.p.A.; in caso di malattie, infortuni e situazioni di non autosufficienza, viene offerta una tutela assistenziale gratuita tramite l'erogazione di una rendita mensile.

- La polizza garantisce anche ai preiscritti che si trovino in stato di non autosufficienza, (come definito dall'art. 20 delle Condizioni generali di Assicurazione), una somma mensile pari a euro 1.200,00, non indicizzata, garantita all'assicurato finché è in vita (Copertura Base).



Tali interventi assistenziali non richiedono alcuna iniziativa o adempimento da parte dei beneficiari per aderirvi e sono compresi nei contributi, anche di preiscrizione versati alla CDC.

La quantificazione monetaria dei benefits sopra descritti e ricompresi nei versamenti da preiscrizione sono sicuramente quantificabili empiricamente in un valore di alcune migliaia di euro, non lasciate meramente alle scelte del singolo, al fine di una crescita consapevole delle opportunità esistenti e a disposizione della Categoria.

Compiti del tirocinante

Il tirocinante è tenuto a concordare con il Dominus e/o con il Tutor assegnatogli il progetto individuale di tirocinio, a rispettare le norme previste dal protocollo, a predisporre la documentazione delle attività svolte, a redigere un elaborato conclusivo scritto e - ove previste - a compilare le schede di valutazione finale.

Il tirocinante si impegna a:

- svolgere le attività previste dal progetto formativo;
- seguire le indicazioni del Dominus e/o del Tutor e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo od altre evenienze;
- rispettare gli obblighi di riservatezza e non rivelare notizie o informazioni relative agli utenti, agli operatori e alla struttura ospitante, apprese durante e dopo lo svolgimento del tirocinio;
- rispettare i regolamenti interni delle sedi di tirocinio e le norme di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Al fine di assumere gli atteggiamenti appropriati alla professione, il tirocinante avrà il compito di approfondire la conoscenza del codice deontologico del CNDCEC, assimilandolo e rispettandolo, uniformando progressivamente il proprio comportamento all'insieme delle sue regole e dei principi che lo ispirano, per giungere ad uno spontaneo atteggiamento di correttezza.

Al termine del periodo di tirocinio, dovrà dimostrare l'acquisizione delle competenze professionali iniziali concordate con il Dominus e/o con il Tutor e riportate nel progetto individualizzato di tirocinio, avvalendosi del libretto in cui registra il lavoro svolto, valuta le competenze acquisite e identifica i bisogni di sviluppo professionale.

Formazione

Il Dominus e/o Tutor si impegna a garantire al tirocinante la partecipazione ad almeno 20 ore di formazione, in aggiunta alle occasioni formative in seno allo studio, e fruita tramite eventi esterni.

Inoltre, lo studio consentirà, su richiesta del tirocinante, un "congedo" di 15 giorni a ridosso del sostenimento delle date di sessione di esame di Stato, per garantire la full immersion di studio ai fini della ottimale preparazione.



7. SCHEMA DI PROTOCOLLO "PERCORSO PROFESSIONALE CERTO - TIROCINIO"

Percorso Professionale Certo nello Studio [Nome dello Studio]

[Nome dello Studio Professionale]

[Indirizzo dello Studio]

[Data]

Introduzione:

Lo studio [Nome dello Studio] si impegna a fornire un ambiente professionale e formativo per i Tirocinanti Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili che scelgono di svolgere il proprio periodo di pratica presso la nostra struttura.

Questo protocollo ha l'obiettivo di definire le linee guida e le aspettative per il percorso di carriera dei Tirocinanti Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili all'interno dello studio.

Orientamento Iniziale:

Ogni Tirocinante Dottore commercialista o Esperto Contabile parteciperà a un orientamento iniziale, diversamente formalizzato a discrezione dello Studio, che comprenderà una presentazione delle strutture e delle attività dello Studio, nonché la trasmissione delle politiche e delle aspettative professionali.

Sarà individuato il Dominus, il quale fungerà da punto di riferimento per il Tirocinante durante tutto il periodo di pratica.

Il Dominus potrà inoltre, qualora lo ritenga opportuno, individuare un Tutor all'interno dello Studio, che sarà una figura di adeguata esperienza/anzianità, che possa fornire al tirocinante opportuni indirizzi sulla operatività quotidiana delle incombenze ad esso affidate.

Percorso di Sviluppo Professionale:

Sarà sviluppato un piano di formazione personalizzato per ciascun Tirocinante, basato sulle sue competenze di partenza, aree di interesse e obiettivi di carriera.

Saranno assegnati progetti significativi e responsabilità crescenti per favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie per la pratica del Dottore Commercialista o Esperto Contabile.

Formazione Continua:

Saranno organizzati momenti di formazione interni ed esterni per garantire che i Tirocinanti rimangano aggiornati sulle novità normative.

Sarà promossa la partecipazione a seminari, conferenze e workshop per arricchire le conoscenze e le competenze del Tirocinante, in almeno n. 20 ore annuali.



Feedback e Valutazione:

Si terranno sessioni regolari di feedback tra il Tirocinante e il Tutor per valutare le prestazioni, identificare punti di forza e aree di miglioramento.

Saranno pianificate valutazioni formali a intervalli prestabiliti per valutare il progresso e identificare opportunità di sviluppo.

Partecipazione alle Attività dello Studio:

I Tirocinanti saranno incoraggiati a partecipare attivamente alle attività dello Studio, inclusi incontri con i clienti, riunioni di squadra e attività sociali.

Saranno fornite opportunità di partecipare a presentazioni e attività di marketing, se appropriato.

Promozione delle Opportunità di Carriera:

Saranno comunicate le opportunità di crescita professionale e di carriera disponibili all'interno dello Studio.

I tirocinanti che dimostrano eccellenza e impegno potranno essere considerati per posizioni di maggiore responsabilità all'interno dello Studio.

Fasi del Percorso Promozione delle Opportunità di Carriera

Anno 1: Fase Iniziale

• Obiettivi:

1. Acquisizione conoscenze di base sulle attività basilari caratterizzanti l'attività professionale, in ogni sua componente, nonché delle normative legate alla professione di commercialista.
 2. Collaborazione attiva con i colleghi nella gestione delle pratiche e adempimenti svolti dallo Studio.
 3. Sviluppo di competenze nella comunicazione con la clientela, l'Amministrazione Finanziaria e gli altri Enti istituzionali di riferimento.
 4. Partecipazione a corsi di formazione interni ed esterni per migliorare le competenze tecniche.
- Verifica sviluppo del percorso di tirocinio e raggiungimento progressivo obiettivi:

Al termine della Fase iniziale – Anno 1, saranno valutati, congiuntamente tra Dominus e Tirocinante (e Tutor se individuato), i risultati raggiunti e gli eventuali correttivi da apportare al percorso.



- Retribuzione:

La retribuzione netta garantita dallo Studio sarà compresa pari a euro _____ mensili, per i primi 12 mesi di tirocinio, da erogare sottoforma di borsa di studio (formula ritenuta maggiormente compatibile rispetto al percorso formativo che il tirocinante intraprende).

Anno 2: Fase Avanzata

- **Obiettivi:**

1. Approfondimento delle competenze tecniche e acquisizione di una maggiore autonomia nella gestione dei casi.
2. Partecipazione a progetti complessi e fornire supporto nelle analisi dei medesimi.
3. Assunzione di maggiori responsabilità nella gestione delle relazioni con i clienti.
4. Continuazione nella partecipazione a programmi di formazione per mantenere e sviluppare competenze.
5. Comprensione il proprio ruolo di "lavoratore autonomo", legato meno ad un orario prestabilito, ma responsabilizzato nel rapporto con gli altri colleghi e le necessità lavorative dello studio.

- Verifica sviluppo del percorso di tirocinio e raggiungimento progressivo obiettivi:

Al termine della Fase Avanzata – Anno 2, saranno valutati, congiuntamente tra Dominus e Tirocinante (e Tutor se individuato), i risultati raggiunti e gli eventuali correttivi da apportare al percorso in vista del sostenimento dell'esame di Stato

- Retribuzione:

Incremento congruo dell'importo rispetto alla "Fase Iniziale" di tirocinio.

La retribuzione netta garantita dallo Studio sarà pari a euro _____ mensili, a partire dal tredicesimo mese di tirocinio e fino al suo termine.

Corresponsione di un bonus aggiuntivo basato su performance e contributi significativi legati ai progetti dello studio, a seguito di valutazione da parte del Dominus e/o Tutor.

Clausole di Recesso:

Lo Studio si riserva il diritto di terminare la collaborazione nel caso di gravi violazioni delle norme etiche, comportamenti inadeguati o inadempienze professionali, nonché delle regole fondanti alla base del presente protocollo.



[Nome dello Studio Professionale]

[Titolare / Legale Rappresentante]

[Professionista Dominus]

[Per presa visione e accettazione]

[Nome del tirocinante]



8. PROTOCOLLO "PERCORSO PROFESSIONALE CERTO"

Dopo aver completato con successo un periodo di tirocinio professionale all'interno di uno studio, diventare un Dottore Commercialista o Esperto Contabile abilitato è un **traguardo significativo** per ogni giovane professionista.

Tuttavia, l'importanza di mantenere e supportare questi nuovi talenti all'interno dello studio non può essere sottovalutata. Ci sono diversi motivi per cui è cruciale incoraggiare il tirocinante, ora abilitato, a rimanere nel tempo nello studio e a crescere professionalmente.

In primo luogo, il periodo di tirocinio gli fornisce una preziosa esperienza pratica e una profonda comprensione del funzionamento dello studio, dei suoi processi e dei suoi clienti. Questa conoscenza approfondita è un **asset di grande valore** per lo studio stesso, in quanto il tirocinante abilitato può integrarsi facilmente e contribuire fin da subito al raggiungimento degli obiettivi dello studio.

In secondo luogo, mantenere i neoabilitati all'interno dello studio permette di **preservare il know-how** acquisito nel corso del periodo di tirocinio, sia con riferimento alle competenze tecniche specifiche, ma anche per le conoscenze sulle dinamiche interne dello studio e sui suoi clienti, riducendo la necessità di reinvestire risorse nella formazione di nuovi professionisti e garantendo una maggiore continuità e stabilità nell'offerta dei servizi dello studio.

Introduzione

Il presente protocollo si propone di stabilire una struttura chiara e trasparente per il percorso professionale dei giovani talenti all'interno dello studio.

Basato sulla seniority e sull'esperienza professionale maturata, il protocollo prevede diverse fasi temporali, ciascuna accompagnata da un incremento progressivo di compenso, al fine di promuovere una crescita professionale equa e meritocratica.

Riconoscendo l'importanza di valorizzare il contributo e il talento dei neoabilitati, questo protocollo mira a fornire linee guida chiare per la loro progressione all'interno dello studio.

Attraverso un approccio basato sui capisaldi sopra descritti, si mira a garantire che i professionisti emergenti siano adeguatamente ricompensati e motivati a sviluppare le proprie competenze e a contribuire al successo dello studio nel lungo termine.

Il percorso si sviluppa come segue:

**Professionista
Junior**

**Professionista
Senior**

Integrazione



Fase 1: Professionista Junior (fino a 3 anni)

Obiettivi:

1. Consolidare le competenze tecniche e professionali acquisite durante il periodo di formazione.
2. Assumere autonomia nella gestione di casi di media complessità.
3. Collaborare attivamente con colleghi e partner dello studio.
4. Partecipare a programmi di formazione continua per rimanere aggiornati sulle nuove normative.

Retribuzione:

- Compenso competitivo per un Professionista junior.
- Bonus basato su performance, pacchetto clienti gestito e soddisfazione dei clienti.

Fase 2: Professionista Senior (fino a 6 anni)

Obiettivi:

1. Sviluppare competenze avanzate nel settore di attività dello Studio.
2. Gestire autonomamente casi complessi e fornire consulenza strategica ai clienti.
3. Assumere responsabilità crescenti nella gestione di team e clienti.
4. Partecipare a progetti speciali e iniziative di sviluppo dello studio.

Retribuzione:

- Aumento del compenso significativo rispetto alla fase precedente.
- Bonus legato a performance, sviluppo di nuovi clienti, e contributi significativi allo studio.

Fase 3: Integrazione (tra 7 e 10 anni, da individuare tra le parti)

Obiettivi:

1. Dimostrare leadership e capacità di gestione avanzate.
2. Contribuire in modo significativo alla crescita dello studio, acquisendo nuovi clienti e progetti.
3. Partecipare attivamente a iniziative di sviluppo dello studio.
4. Mantenere una formazione continua e condividere le conoscenze con il team.



Opzioni di Progressione:

A. Mantenimento della struttura simile alle precedenti fasi:

- Compenso fisso + Bonus per scaglioni, con revisione migliorativa delle quantificazioni.

B. Associazione in Partecipazione:

- Garantire un compenso fisso e/o variabile in base alla performance e alla quota di partecipazione.
- Coinvolgere il professionista nei processi decisionali dello studio.

C. Proposta di Acquisizione di Quota dello Studio:

- Offrire la possibilità di acquisire una quota dello studio con un piano di pagamento graduale.
- Determinare il compenso fisso e/o variabile sulla base della quota acquisita.
- Valutare la partecipazione attiva nel business e la condivisione delle responsabilità.

L'opzione di integrazione permette al professionista e allo Studio di scegliere la modalità di coinvolgimento che meglio si adattano alle proprie aspirazioni e capacità.



9. SCHEMA DI PROTOCOLLO "PERCORSO PROFESSIONALE CERTO"

Percorso professionale certo nello Studio [Nome dello Studio]

[Nome dello Studio Professionale]

[Indirizzo dello Studio]

[Data]

Introduzione

Lo Studio professionale [Nome dello Studio] riconosce l'importanza di investire nel talento dei giovani dottori commercialisti ed esperti contabili, al fine di garantire una crescita professionale sostenibile e il mantenimento di un team altamente qualificato.

Questo protocollo ha lo scopo di delineare le linee guida e le procedure per l'avanzamento di carriera del Giovane Dottore Commercialista o Esperto Contabile all'interno dello Studio, attraverso un sistema di valutazione delle competenze e delle prestazioni per guidare le decisioni di promozione e di definire una politica di compensi competitiva e motivante basata sulle performance e sull'esperienza accumulata.

Valutazione delle Competenze e Performance

Sarà condotta una valutazione periodica delle competenze, delle prestazioni e del contributo del Giovane Commercialista allo Studio.

La valutazione sarà basata su criteri oggettivi, inclusi risultati ottenuti, competenze tecniche, impegno e capacità di collaborazione.

Piano di Sviluppo Individuale

In base alla valutazione, sarà sviluppato un piano di sviluppo individuale che identifichi le aree di forza e di miglioramento del Giovane.

Il piano includerà obiettivi chiari, esperienza e specializzazione in settori individuati e altre iniziative per migliorare le competenze professionali.

Saranno assegnate al Giovane Commercialista responsabilità crescenti e progetti più complessi in linea con il suo sviluppo professionale.

L'avanzamento graduale delle responsabilità avverrà in modo da garantire una transizione fluida e una crescita equilibrata.

Partecipazione a Decisioni Strategiche

Il Giovane Commercialista sarà coinvolto in modo attivo nelle decisioni strategiche dello studio, partecipando a riunioni operative e fornendo input per lo sviluppo della visione aziendale. Saranno promosse opportunità di contribuire a iniziative di crescita e di miglioramento dello studio.



Formazione Continua e Certificazioni

Il Professionista sarà incoraggiato e supportato nel partecipare a corsi di formazione e a ottenere eventuali titoli attestanti le sue specializzazioni.

Il supporto temporale ed economico, in termini da concordarsi, sarà reso disponibile per facilitare il perseguimento di formazione continua.

Feedback e Sviluppo del Leadership

Saranno programmate sessioni periodiche di feedback e confronto interno con Colleghi di esperienza per sviluppare le competenze e le capacità di leadership del Giovane Collega.

Promozione e Riconoscimento

L'avanzamento formale di carriera, in termini di responsabilità, discrezionalità ed economica, sarà basato sulle performance, il raggiungimento degli obiettivi e il contributo al successo dello studio.

Il riconoscimento pubblico delle realizzazioni del Professionista sarà promosso attraverso annunci interni, pubblicazioni e partecipazione a eventi professionali.

Monitoraggio Costante e Adattamento

Il protocollo sarà periodicamente rivisto per garantire la sua efficacia e saranno apportati aggiornamenti in base all'evoluzione delle esigenze dello studio e delle aspirazioni del Giovane Dottore commercialista o esperto contabile.

Le Fasi del Percorso di Crescita Professionale

A. FASE 1: Professionista Junior (periodo fino a 3 anni)

Obiettivi specifici della fase 1:

- Consolidare le competenze tecniche e professionali acquisite durante il periodo di formazione.
- Assumere autonomia nella gestione di casi di media complessità.
- Assumere responsabilità crescenti in progetti clienti.
- Garantire partecipazione attiva a riunioni e presentazioni.
- Sottostare a/partecipare a valutazioni periodiche delle competenze e del progresso.
- Collaborare attivamente con colleghi e partner dello studio.
- Partecipare a programmi di formazione continua per rimanere aggiornati sulle nuove normative.

Politica di Compensi:

- Compenso competitivo per un professionista junior
- Bonus basato su performance, pacchetto clienti gestito e soddisfazione dei clienti.



B. FASE 2: Professionista Senior (periodo fino a 6 anni)

Obiettivi specifici della fase 2:

- Sviluppare competenze avanzate nella consulenza fiscale e contabile.
- Gestire autonomamente casi complessi e fornire consulenza strategica ai clienti.
- Assumere responsabilità crescenti nella gestione di team e clienti.
- Garantire maggior coinvolgimento nella gestione della clientela.
- Ottenere/sviluppare opportunità di specializzazione in aree specifiche.
- Partecipare a progetti speciali e iniziative di sviluppo dello studio.

Politica di Compensi:

- Aumento significativo del compenso rispetto alla fase 1
- Bonus legato a performance, sviluppo di nuovi clienti e contributi significativi allo studio.

C. FASE 3: Integrazione (periodo a discrezione delle parti compreso tra 7 e 10 anni)

Obiettivi specifici della fase 3:

- Dimostrare leadership e capacità di gestione avanzate in progetti strategici.
- Contribuire in modo significativo alla crescita dello studio, acquisendo nuovi clienti e progetti.
- Partecipare attivamente a iniziative di sviluppo dello studio.
- Partecipazione alle decisioni di gestione dello studio.
- Mantenere una formazione continua e condividere le conoscenze con il team.
- Prestare mentorship per colleghi junior.

Sistema di Valutazione e Feedback:

- Revisione periodica delle prestazioni basata su obiettivi chiari e misurabili.
- Feedback costruttivo e piano di sviluppo individuale.
- Coinvolgimento dei giovani professionisti nelle decisioni di carriera.



Politica di Compensi:

Il collaboratore e lo studio hanno le seguenti opzioni:

a) Mantenimento della struttura simile alle precedenti fasi:

- Compenso fisso + Bonus per scaglioni, con revisione migliorativa delle quantificazioni.
-

b) Associazione in Partecipazione:

- Garantire un compenso con una parte fissa ed una variabile a percentuale sull'utile lordo di Studio, in base alla quota di partecipazione concordata.
- Coinvolgere il professionista nei processi decisionali dello studio.

c) Proposta di Acquisizione di Quota dello Studio:

- Offrire la possibilità di acquisire una quota dello studio con un piano di pagamento graduale.
- Determinare il compenso fisso e variabile sulla base della quota acquisita.
- Valutare la partecipazione attiva nel business e la condivisione delle responsabilità.

Conclusioni.

Questo progetto mira a promuovere un ambiente di lavoro stimolante e gratificante per i giovani dottori commercialisti, garantendo loro opportunità di crescita e sviluppo professionale all'interno dello studio [Nome dello Studio]. La realizzazione di questo progetto contribuirà non solo alla soddisfazione dei professionisti ma anche al successo a lungo termine dello studio.

[Nome dello Studio Professionale]

[Titolare / Legale Rappresentante]

[Professionista Dominus]

[Per presa visione e accettazione]

[Nome del tirocinante]
