



Professionisti in tempi record

Il nuovo contratto degli studi professionali riconosce la validità del periodo di apprendistato come tirocinio professionale. E non è l'unica agevolazione

Accelerare e semplificare il processo di abilitazione professionale per accorciare i tempi tra studio e lavoro e incentivare i giovani a scegliere la strada di ordini e collegi, ormai sempre meno attrattivi per le nuove generazioni. Un processo che ha visto l'introduzione di un ulteriore tassello con il recente contratto collettivo nazionale dei dipendenti degli studi professionali, approvato lo scorso 16 febbraio, che ha provveduto a regolamentare tutte le tipologie di apprendistato, tra cui quello che sarà valido come praticantato professionale. Ma la strada era stata tracciata già qualche anno fa, con l'approvazione della riforma delle lauree abilitanti, che ha inglobato all'interno degli studi universitari il praticantato e l'abilitazione, eliminando di fatto gli esami di stato per una serie di categorie.

Damiani a pag. 43

L'INCHIESTA

Dal Ccnl sugli studi alle lauree abilitanti, si accorciano i tempi per le iscrizioni agli ordini

Abilitazione sempre più sprint

Percorsi agevolati per avvicinare i giovani alla professione

Pagina a cura

DI MICHELE DAMIANI

Accelerare e semplificare il processo di abilitazione professionale per accorciare i tempi tra studio e lavoro e incentivare i giovani a scegliere la strada di ordini e collegi, ormai sempre meno attrattivi per le nuove generazioni. Un processo che ha visto l'introduzione di un ulteriore tassello con il recente contratto collettivo nazionale dei dipendenti degli studi professionali, approvato lo scorso 16 febbraio, che ha provveduto a regolamentare tutte le tipologie di apprendistato, tra cui quello che sarà valido come praticantato professionale. Ma la strada era stata tracciata già qualche anno fa, con l'approvazione della riforma delle lauree abilitanti, che ha inglobato all'interno degli studi universitari il praticantato e l'abilitazione, eliminando di fatto gli esami di stato per una serie di categorie. E anche la pandemia ha avuto un ruolo in questo percorso, tramite l'introduzione di una serie di norme speciali su esami e tirocini (resi più semplici e flessibili) che stanno sopravvivendo nonostante il Covid sia ormai (quasi) un ricordo.

La fuga dei giovani. La libera professione è sempre meno attrattiva per i giovani. A dircelo

sono i numeri: se nel 2009 quasi il 70% dei professionisti italiani aveva meno di 50 anni, ora questa quota si è ridotta al 55,5%. Emblematico il dato relativo alle scelte dei neolaureati; solo per fare un esempio, nel 2014 la libera professione costituiva l'approdo naturale per il 66% dei laureati in giurisprudenza, mentre oggi si arriva al 38,5%. La situazione non è migliore se si guarda all'intera Europa: nel vecchio continente (è proprio il caso di dirlo) quasi un professionista su due ha più di 50 anni.

L'apprendistato apre alla professione. Un processo che, quindi, va avanti da anni e che ha interessato particolarmente ordini e collegi, alla ricerca di soluzioni per arginare questa fuga dei giovani. Una delle contromisure individuate, come detto, è stata quella di accorciare i tempi di abilitazione, intervenendo tanto sul praticantato quanto sull'esame di abilitazione. Uno degli ultimi spunti in questo senso arriva dal recente Ccnl relativo ai dipendenti degli studi professionali, la cui intesa è stata raggiunta il 16 febbraio 2024, quando l'ultimo rinnovo era stato nel 2018 (si veda altro articolo in pagina). Una delle più importanti novità introdotte dal Ccnl è l'introduzione di «una disciplina dell'apprendistato nelle sue tre tipologie», come si legge sul sito

di Confprofessioni. Una scelta pensata proprio «per rendere più dinamico l'accesso dei giovani al mercato del lavoro», spiegano ancora dal sindacato dei lavoratori autonomi. All'articolo 32 del Ccnl viene regolato l'apprendistato «per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie», definito anche praticantato di alta formazione e ricerca. Si ricorda, per prima cosa, che il dlgs 81/2015 «consente di svolgere il periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie anche con un rapporto di apprendistato di alta formazione e ricerca». Le parti, quindi, «definiscono il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie come l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato... prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione». Potranno essere assunti con questa forma di apprendistato i giovani con età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso del diploma o del titolo abilitante necessario. Prevista anche una retribuzione obbligatoria, percentualizzata rispetto a quella ordinaria, che copre sia i periodi di lavoro e formazione presso il datore di lavoro che i periodi svolti presso l'istituzione formativa esterna allo studio. Vengono, poi, introdotti una serie di dettagli che regolamentano lo strumento, dan-

dogli una chiara cornice normativa sulla quale basarsi.

L'impatto del Covid. Il processo di snellimento dell'abilitazione professionale, tuttavia, non è partito con il Ccnl, ma è in corso già da qualche anno. E la pandemia, come detto, ha avuto un ruolo importante nell'accelerare i tempi. Tra le restrizioni introdotte per arginare la diffusione del virus, infatti, figuravano anche norme speciali per lo svolgimento dell'esame di abilitazione e dei tirocini. Un pacchetto di semplificazioni che ha portato allo svolgimento di esami orali a distanza in luogo di quelli scritti e all'introduzione del lavoro da remoto per i periodi di praticantato. Queste semplificazioni hanno avuto effetti concreti sulle abilitazioni professionali, almeno a sentire quanto riportato dal Consiglio nazionale ingegneri: «con la prova orale unica a distanza, modalità attiva dal 2020 a causa delle restrizioni Covid, si è avuto un boom di abilitazioni. Nel 2020 hanno superato l'esame con la nuova modalità oltre 16 mila candidati, rispetto a una media di 8 mila degli anni precedenti».

Il «successo» di queste misure è confermato anche dalle recenti mosse del governo: con l'ultimo decreto Milleproroghe (legge di conversione 18/2024) è stata infatti prolungata fino alla fine del 2024 la validità delle norme spe-

ciali. Una scelta, evidentemente, non guidata dalla necessità di arrestare la pandemia, ma da altre motivazioni.

Le lauree abilitanti. Una spallata decisiva al percorso di abilitazione post-universitario, infine, è arrivata dalla riforma delle lauree abilitanti (legge 163 del 19 novembre 2021). Il testo rende direttamente abilitanti i percorsi universitari per odontoiatri, farmacisti, veterinari, psicologi, chimici, fisici e biologi. Inoltre, vengono resi abilitanti i percorsi professionalizzanti che aprono agli albi dei geometri, dei periti industriali, dei periti agrari e degli agrotecnici. In sostanza, il praticantato verrà svolto durante gli studi e alla presentazione della laurea si affiancherà un esame pratico-valutativo, che prenderà a tutti gli effetti il posto dell'esame di stato.

L'ultima annotazione riguarda medicina: proprio all'alba della pandemia, con il decreto cura Italia (dl 18/2020) è stato abolito l'esame di stato per diventare medico, rendendo direttamente abilitante la laurea in medicina.



Più spazio a welfare e politiche attive nel contratto collettivo

Promuovere forme di copertura sanitaria e di welfare anche in caso di sospensione dell'attività lavorativa. Rafforzare gli strumenti di sostegno al reddito e valutare la realizzazione di un sistema di supporto alla ricerca di occupazione. E ancora, un permesso per la prevenzione personale, congedi per le donne vittime di violenza e, complessivamente, un capitolo dedicato al contrasto alle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Il nuovo contratto collettivo dei dipendenti degli studi professionali dedica una parte importante a politiche attive del lavoro e sistemi di welfare, introducendo importanti novità nel settore.

Attenzione particolare alle donne, con il titolo V in materia di tutele contrattuali che si apre con l'articolo 19, denominato «Tutela della dignità della persona sul lavoro», che è seguito dall'articolo 19 bis: «Contrasto alle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro». L'articolo elenca le attività che dovranno essere realizzate per contrastare la violenza di genere, tra cui l'individuazione di «iniziative, di na-

tura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza». Nei programmi di formazione del personale «verrà promossa l'inclusione di informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo». Il seguente articolo, il 19 ter, introduce il congedo per le donne vittime di violenza di genere. Si tratta di un periodo di tempo di massimo 90 giorni a favore delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Durante il congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo è coperto da contribuzione figurativa.

In tema di welfare, un passaggio importante è riportato all'ar-

ticolo 13 bis, in cui si stabilisce che la contribuzione alla bilateralità (prevista dallo stesso Ccnl) sarà destinata a «rafforzare le prestazioni di welfare e ad estendere le coperture sanitarie anche ai familiari dei lavoratori iscritti». Sarà l'ente bilaterale Ebipro a garantire le forme di assistenza integrativa.

L'articolo 15 bis, infine, si concentra sulle politiche attive. Secondo la norma, le parti dovranno adottare una serie di iniziative nell'ambito della bilateralità di settore che abbiano le seguenti finalità:

- promuovere forme di copertura sanitaria e di welfare anche in caso di sospensione dell'attività lavorativa;

- rafforzare gli strumenti di sostegno al reddito attraverso il Fondo di solidarietà per le attività professionali;

- valutare la realizzazione di un sistema di supporto alla ricerca dell'occupazione;

- individuare attraverso Fondoprofessioni percorsi mirati di riqualificazione professionale per i lavoratori interessati da interventi di sostegno al reddito.