

La scelta e l'ingresso di nuove professionalità da avviare all'attività non si è fermata causa Covid

# Avvocatura, negli studi legali le selezioni non si fermano

Pagine a cura  
di ANTONIO RANALLI

La pandemia non ferma la ricerca di nuovi avvocati da parte degli studi. Nonostante i cambiamenti che hanno ridisegnato le modalità di lavoro, non si ferma la ricerca di nuove risorse in grado di portare un valore aggiunto allo studio. Si parte dai nuovi praticanti per arrivare a professionisti con maggiore esperienza.

Tra i più originali meccanismi di selezione delle nuove leve professionali c'è sicuramente *4eLegal Academy*, primo talent dedicato al mercato legale, giunto alla seconda edizione in onda sul canale Sky 511 di *Forbes* e sui canali web *4eLegal* e *BFC Video*. I giovani candidati sono valutati dalle direzioni legali di grandi aziende e studi legali. Ai praticanti viene spiegato per esempio come preparare un curriculum vitae e un colloquio di lavoro, e sono poi sottoposti a sfide su temi giu-



Lorenza Urtisi

ridici lanciati proprio dalle direzioni legali delle società

potremmo assicurare al mercato candidati di primissima categoria».

Per **Alessandro Renna**, Ceo e founder di *4eLegal* «l'innovazione che sta attraversando il mercato legale ri-



Alessandro Renna

chiede di individuare i nuovi talenti valorizzando nuove competenze ma anche adottando nuovi processi di selezione e valutazione. La *4eLegal Academy* è un esempio di come si possano riconoscere i talenti mettendoli alla prova con situazioni simili a quelle che dovranno fronteggiare nella loro carriera lavorativa e che premiano chi alle competenze tecniche assume soft skills e capacità di visione. L'entusiasmo dei manager e degli avvocati che hanno preso parte a questa seconda edizione ha sorpreso anche noi: probabilmente il mercato legale è pronto per un grande cambiamento anche nella comunicazione».

Un tema, quello della selezione di nuovi avvocati, che sotto alcuni aspetti è diventato più complesso. «In tempi normali, la ricerca di nuovi avvocati e la re-

da e offerta. È chiaro che, in un periodo così complesso e con la grande incertezza che avvolge il futuro della nostra società, le valutazioni e le analisi da compiere divengono ancora più decisive e impongono una maggiore prudenza, sebbene il nostro Studio abbia continuato, e continui ad aggregare professionisti, valutare profili e candidature, e vagliare o addirittura costruire direttamente, ricercandole, nuove opportunità che possano rispondere al meglio al mercato prossimo venturo. È altrettanto chiaro che, stante il diffuso utilizzo dello smart working imposto dalla pandemia, sia i colloqui - da remoto, almeno in una prima fase - sia, soprattutto, il successivo inserimento del professionista, debbano necessariamente seguire dei percorsi inusuali, ed a riguardo è plausibile ritenere che professionisti di maggiore esperienza, magari già avvezzi a lavorare



Stefano Lucarini

in strutture complesse ed articolate possano incontrare minori difficoltà rispetto al giovane praticante alla

noia di *EY*. «A questo proposito, solamente nell'anno 2019 nell'area Tax & Law di



Stefania Radoccia

*EY* sono state inserite circa 140 nuove risorse di cui il 20% costituito da avvocati e praticanti nelle aree di corporate e transaction law. Nonostante il periodo attuale, la nostra area fiscale e legale ha comunque mantenuto una forte presenza sul mercato accompagnando e supportando i clienti a fronteggiare questo momento di emergenza e di trasformazione. Pertanto, continuando in questa direzione anche quest'anno abbiamo aperto nuove posizioni nelle sedi di Milano, Roma, Triveneto e Bari per l'inserimento di nuovi profili nelle aree relative al corporate, banking&project finance, labour, data privacy e real estate».

Inoltre, al fine di tutelare la sicurezza dei candidati nel rispetto delle misure sanitarie di Covid-19, è stato potenziato l'iter di selezione nel processo di recruiting al fine di renderlo al 100% virtuale, pur mantenendo

te di lavoro. Le dotazioni tecnologiche e una visione smart dell'organizzazione del lavoro in *EY* - già in corso prima dell'emergenza - hanno senza dubbio permesso ai professionisti di operare in un ambiente che ha comunque favorito le interazioni necessarie per la relazione continua con i clienti e lo sviluppo dell'attività professionale».

In questo periodo di pandemia sono diversi gli studi che non si sono fermati. «Nonostante viviamo ormai da mesi in una situazione anomala e di grande incertezza, l'attività di recruiting in *Orrick* non si è fermata», spiega **Guido Testa** office leader degli uffici italiani di *Orrick*. «Infatti nel mese di marzo abbiamo portato a conclusione



Guido Testa

il lateral hiring del partner **Marco Boldini**, che è alla guida del dipartimento di financial services regulatory italiano, e stiamo attualmente considerando l'inserimento di partner in dipartimenti specifici. Abbiamo inoltre proseguito