

# Studi legali, dai cacciatori di teste anche per cercare i più giovani

**Lavoro.** Dopo il Covid sempre più richieste di individuare neolaureati o praticanti e non solo profili senior: turn over frenetico e attenzione all'equilibrio vita/lavoro frenano la scelta della libera professione

Pagina a cura di  
**Massimiliano Carbonaro**

**D**opo la pandemia la professione legale sembra aver perso molta della sua capacità di attrarre i giovani. Lo testimonia anche il lavoro quotidiano degli head hunter specializzati nel tax & legal, sempre più coinvolti nella ricerca di neolaureati, praticanti e giovani avvocati, mentre una volta per accedere a uno studio la concorrenza era serrata e senza intermediari.

Anche i selezionatori dunque confermano: gli studi legali si stanno confrontando con una mancanza di attrattività verso i più giovani. E, per la prima volta, devono rivolgersi agli specialisti per selezionare anche i giovani, non più soltanto i profili intermedi o top.

## La selezione

Lo sottolinea Simona Laderchi, della Laderchi & Partners, studio boutique specializzato nella ricerca di avvocati e fiscalisti per aziende e studi. «Post pandemia i mandati ricevuti ci hanno visto coinvolti nella ricerca di figure molto giovani, neolaureati e praticanti. Pare ci sia una tendenza involutiva, quasi che la professione abbia perso capacità attrattiva, e questo ci preoccupa molto».

Spesso poi, anche una volta entrati, i più giovani dopo pochi mesi abbandonano la pratica anche senza cercare attività più remunerative nell'immediato. Quasi che siano cambiate le motivazioni generazionali, con la necessità di un migliore bilanciamento tra vita privata e lavorativa. «La mia attività attuale – continua Laderchi – è dedicata alla ricerca di giovani, quasi a prescindere dalla specializzazione. Il problema al

momento è trovarne che siano interessati a svolgere la professione e disponibili a un percorso di formazione che richiede impegno e sacrificio». Certo, il lato positivo è che i pochi che decidono di affrontare la libera professione sono sostenuti da una motivazione ancora più forte.

## Il mantenimento dei talenti

La vera sfida per gli studi sarà la capacità di trattenere i giovani, con percorsi di crescita e prospettive di carriera in linea con i nuovi valori dei quali sono portatori.

Anche se sullo sfondo rimangono inalterate le consuete ricerche per i profili più senior (un aspetto fisiologico dato il turn over del settore), sembra delinearsi una sorta di battaglia per accaparrarsi anche per trattenere i giovani talenti. È cambiato il modo di concepire la professione e le law firm si trovano per la prima volta chiamate a soddisfare richieste relative allo smart working e a una più generale attenzione al work life balance. «Intendiamoci, la capacità attrattiva degli studi più blasonati resta – commenta Tania Nebbia dal suo osservatorio di head hunter per la società di consulenza in human capital, Chaberton Partners –, ma ora il turn over è aumentato in maniera esponenziale tra i giovani che sono capaci appena dopo sei mesi di cercare qualcosa di nuovo se non si trovano bene. Gli studi faticano a identificare giovani motivati e spesso accettano candidati che magari arrivano dopo aver già cambiato un altro studio in maniera repentina».

Il problema non è solo trovare i giusti candidati, ma anche riuscire a trattenerli. Sembra che sia diventato un mondo frenetico con un mercato molto acceso e un senso di urgenza nelle ricerche dettato dall'impatto delle nuove generazioni. Ma non è



Head hunter. Per giovani avvocati

detto che il trend prosegue. «Non credo che questa frenesia possa continuare nel 2023 – conclude Nebbia –. Siamo già in fase calante e si riesce a lavorare con più criterio. Resta però un cambiamento culturale profondo e per i candidati non è più accettabile rispondere a certe sollecitazioni. Prevedo quindi un assestamento, con le nuove generazioni che stanno entrando nel mondo del lavoro con una mentalità molto diversa».

## Le sirene delle aziende

A complicare la situazione per gli studi legali è il rilancio, da parte di enti, istituti di credito e realtà aziendali, del dipartimento legale interno. Come conferma Marina Verderajme, presidente di Gidp, associazione che aggrega 4.500 Hr manager e Hr director: «La pandemia ha fatto da acceleratore innescando un circolo virtuoso: le aziende hanno riattivato l'interesse per giovani laureati in materie legali e questi ultimi sono a loro volta motivati a valutare con più favore le organizzazioni aziendali».

Le aziende hanno cominciato a ricercare personale con competenze giuridiche spinte dalla necessità di rivedere tutta l'organizzazione interna, con nuove policy dopo il Covid, senza contare l'ambito del Gdpr e della tutela della privacy, della flessibilità e della nuova organizzazione del lavoro. «Non si tratta di fare a meno dei consulenti esterni – aggiunge – quanto di avere al proprio interno chi può rapidamente raccogliere le informazioni». Gli studi, quindi, devono competere non solo tra di loro per intercettare i giovani talenti, ma anche con questa nuova realtà che per orari, possibilità di carriera, ma anche miglior bilanciamento vita/lavoro risulta spesso più attrattiva.

**La sfida è poi riuscire a trattenere i talenti: servono percorsi di crescita e di carriera in linea con i nuovi valori**

**LE AZIENDE  
A fare  
concorrenza  
anche  
l'incremento  
di domanda  
da parte dei  
dipartimenti  
legali interni**

© RIPRODUZIONE RISERVATA