



# LEGAL RECRUITING: come muoversi per comporre UN TEAM ECCELLENTE

Q

Quando si parla di legal recruiting automaticamente il pensiero va a chi professionalmente seleziona professionisti dell'area legale: head hunter specializzati nel legal e società di recruiting dedicate. Allarghiamo oggi la visuale comprendendo anche coloro che all'interno dello studio legale sono incaricati di effettuare le selezioni delle nuove risorse. Ci riferiamo ai responsabili HR degli studi di maggiori dimensioni, ai partner e al dominus. Ci limitiamo in

questa sede al recruiting all'interno degli studi legali, riservando a una prossima puntata l'analisi delle selezioni in ambito corporate per ciò che riguarda i giuristi d'impresa.

Le sfide che si devono affrontare oggi nel legal recruiting non riguardano solo i canali da utilizzare per reperire praticanti e avvocati junior e senior, ma anche come condurre i colloqui di selezione e con quali criteri scegliere i componenti di un futuro team di studio.

## **CANALI DEL LEGAL RECRUITING**

Partiamo dai canali da utilizzare. Il mondo qui si divide tra canali analogici e digitali, dove questi ultimi stanno diventando il vero punto di riferimento. Un tempo c'era il buon vecchio passaparola che funzionava anche in questo settore: ci si affidava al collega oppure si reperivano i cv in sala avvocati in Tribunale o nelle apposite bacheche. Ora ci si affida al sito internet di studio, dove buona parte degli studi legali ha la sezione "career", oppure "lavora con noi"; si possono consultare inoltre le sezioni dedicate di diverse società di recruiting, dove praticanti e giovani avvocati lasciano il proprio curriculum. Altri canali sono gli head hunter e le sezioni di riviste specializzate nel settore legal, oltre alle rubriche settimanali presenti su alcuni quotidiani nazionali. Non può mancare infine uno dei canali privilegiati oggi rappresentato da LinkedIn. Di questo social considerate che oltre alla ricerca diretta tra i propri contatti o tra i contatti di chi è già collegato con noi, è possibile utilizzare l'apposito servizio di job recruiting a

pagamento, dove si possono inserire diversi filtri di ricerca per mirare meglio tale attività e non perdere tempo con cv distanti dai propri obiettivi.

Come strumenti ciò che assistiamo è a un graduale passaggio dall'uso del buon vecchio curriculum vitae a nuove forme di presentazione che precedono l'incontro fisico tra candidato e selezionatore: parliamo dei video cv, dove il candidato, junior o senior che sia, condensa in massimo 4-5 minuti la propria presentazione. Nell'esperienza anglosassone il video cv è già una prassi, in quella italiana comincia ad affermarsi ora. I vantaggi sono notevoli, perché oltre a conoscere titoli ed esperienze del candidato, il selezionatore ha la possibilità di farsi una prima idea dello stile e della personalità del candidato, partendo dal come parla a come si atteggia in video. Mentre prima con il curriculum vitae cartaceo il canale "verbale" rappresentava l'unica fonte di informazione, ora mediante il video si ha la possibilità di sentir parlare il candidato (atteggiamento paraverbale) e di vedere le come si comporta durante lo speech (linguaggio del corpo). Saranno tutti questi elementi ad arricchire l'esperienza del selezionatore mettendolo in condizione di avere maggiori informazioni per decidere se procedere allo step successivo nella selezione, oppure no.

## **GLI OBIETTIVI DEL LEGAL RECRUITING**

La ricerca di nuovi collaboratori è un vero e proprio lavoro, che richiede tempo ed energie, sia per chi effettua la ricerca, sia per chi si propone come risorsa. A differenza del passato, dove lavorare

in team non era così diffuso per uno studio legale, oggi lo studio è diventato azienda dal punto di vista organizzativo e di gestione del business; pertanto trovare le risorse giuste con cui condividere le sorti professionali è il fattore determinante del successo di un progetto di business. L'avvocato non può più lavorare da solo se vuole essere competitivo sul mercato, per cui la sfida non è solo come venire a conoscenza di altri colleghi o praticanti interessati a valutare nuove opportunità, ma anche capire di chi si ha bisogno e come effettuare i colloqui per verificare la presenza dei requisiti utili nei candidati.

### **COME CONDURRE IL COLLOQUIO DI SELEZIONE**

Le selezioni effettuate dai legali si sono sempre focalizzate sulla verifica delle competenze da parte del candidato. Nel caso di praticanti e di legali junior si era particolarmente attenti al voto di laurea e alle pregresse esperienze in precedenti studi legali, per capire cosa sapeva e poteva fare la nuova risorsa una volta entrato nell'organico di studio. La selezione, in altre parole, si focalizzava sulle competenze del candidato e sulla sua preparazione giuridica. Importante, certo, ma colmabile sicuramente se il candidato era fornito della giusta dose di volontà e di umiltà intellettuale. Poco o niente invece era dedicato ad altri due aspetti fondamentali: le capacità organizzative e le attitudini comportamentali e le capacità relazionali.

In entrambi i casi siamo di fronte ad aspetti inerenti il carattere della persona e, come tali, poco malleabili in funzione delle esigenze e dell'ambiente di lavoro. È esperienza di tutti quanto sia importante avere collaboratori e colleghi che sappiano mantenere i nervi saldi di fronte agli imprevisti, che sappiano affrontare con creatività e problem solving le situazioni, che siano solerti nel prendere decisioni, che sappiano gestire lo stress adeguatamente, che sappiano essere precisi e diligenti nell'esecuzione dei compiti. Altrettanto importante è avere nel team componenti che sappiamo fare squadra, condividere le informazioni, sacrificarsi per raggiungere insieme agli altri gli obiettivi, che invece di polemizzare sappiano abbassare i toni e gestire con maestria i conflitti interni. Avere professionisti preparati e competenti è dunque importante, ma non basta affatto, se poi gli stessi portano problemi relazionali nel team, oppure sono battitori liberi abituati a lavorare da soli.

Nel legal recruiting i selezionatori dovranno saper indagare dunque anche questi aspetti dei candidati e non solo quelli tecnico-giuridici. Se lo studio diventa azienda e necessita di un team coeso di professionisti, chi ha il compito di selezionare le risorse dovrà farlo nell'ottica di formare una squadra e non solo nell'ottica di avere diverse competenze per coprire le aree di attività possibile oggetto di richiesta da parte dei clienti.

Un'ultima considerazione va dedicata poi alla selezione di legali senior, che siano essi senior

associate o partner. Spesso la selezione di figure più senior passa da una condizione, e cioè che il candidato abbia un suo “pacchetto clienti” da portare con sé nel nuovo studio. Comprensibile che in questo modo si voglia accrescere sin da subito il fatturato allargando il portafogli clienti; vero è, tuttavia, che non è affatto detto che chi non ha una propria clientela non possa farsela e magari sviluppare doti di business development. Le ragioni per cui un avvocato con già diversi anni di esperienza non possiede un proprio portafogli clienti possono essere le più disparate e le attitudini di engagement dell'avvocato possono sempre essere sviluppate se messo nelle opportune condizioni. Ciò che conta, infatti, non dovrebbe essere tanto “quanti clienti porti” nel momento del tuo ingresso in studio, ma quante idee porti, quanta energia positiva, entusiasmo e voglia di realizzare insieme progetti.

## **UNITÀ DI VALORI**

Infine, di importanza fondamentale, è la verifica dei valori del candidato, per capire se sono allineati con quelli dello studio. Il portafogli clienti si può comporre, mentre la mancanza di allineamento sui valori-guida sarà uno dei fattori di disgregazione del team e di fallimento dei progetti, spesso tra carte bollate e furiose litigate.

In conclusione, la selezione di professionisti in ambito legale deve essere d'ora in avanti svolta nell'ottica di formare team di studio affiatati, proiettati al business con condivisione di valori comuni e cercando di garantire oltre alle performance anche climi di lavoro entusiasmanti e ricchi di energia positiva.

*\*Formatore e Coach specializzato sul target professionisti dell'area legale*  
**@MarAlbCat**