

Italia Oggi
 La riforma del no profit
 Il terzo settore dopo il RUNTS

Affari Legali

LA RIFORMA DEL TERZO SETTORE NASCE IL REGISTRO UNICO
 in edicola con

www.classabbonamenti.com

IL PRIMO GIORNALE DEI PROFESSIONISTI DELLA GIUSTIZIA



PRESCRIZIONE
 La pandemia ha congelato tutto
 Ferrara a pag. **IV**



MASSIME NOTARILI
 Fusioni e scissioni con il timer
 Notari a pag. **V**



AVVOCATI
 Diritti umani, il virus non ferma la difesa
 Del Pup a pag. **VI**

Gli studi legali proseguono, anche in emergenza, la selezione di nuove leve per rafforzarsi

Cercasi legali per ripartire

DI ROBERTO MILIACCA

Il Coronavirus non ha frenato l'attitudine degli studi legali a rinnovare costantemente le proprie forze. Nonostante l'emergenza Covid la «campagna acquisti» nella law firm è proseguita anche nella prima parte del 2020, anche se, ovviamente, rallentata nel periodo di picco del lockdown e con modalità di selezione principalmente, se non esclusivamente, telematiche. Ma, d'altronde, i canali di selezione delle nuove leve nel mondo dell'avvocatura restano sempre gli stessi: autocandidature, passaparola e, nel caso di expertise particolarmente importanti per gli studi, head hunter. Tra lateral hiring e nuovi praticanti, quasi tutte le organizzazioni professionali hanno cercato di mantenere costante, rispetto agli anni passati pre-Covid, l'ingresso di nuove forze, soprattutto nei settori che ritengono vadano privilegiati e rafforzati per i prossimi mesi, come il fallimentare, il tax, l'energy o il financial litigation, solo per dirne alcuni. Insomma, come emerge dall'inchiesta che Affari Legali ha condotto questa settimana, gli studi continuano ad avere gli occhi puntati, anche via social, sulle professionalità più interessanti che potrebbero portare loro nuovo lavoro. L'anticiclità del settore legale rende costantemente necessaria questa «caccia all'uomo», e gli studi monitorano costantemente anche la rete, soprattutto LinkedIn, per vedere se è possibile matchare domanda e offerta di professionalità. Da un paio di anni la selezione di praticanti avviene anche attraverso un talent, sfruttando così le potenzialità della formula televisiva, per trovare i nuovi potenziali avvocati. Legali cercasi.



STUDIO
 MARTELLI
 & partners

Studio Martelli & Partners S.p.A cerca studio legale da acquisire

Settori di attività: Assicurativo, Bancario, Fiscale, Lavoro, Societario, Tributario e altri settori con cause e consulenze continuative, consolidate e contrattualmente verificabili.

Contatti: acquisizioni@studiomartelli.it



Multimedia



Articoli



Pagine



Preferiti



Condividi

Privilegiata la modalità digitale ai colloqui de visu



Francesco Dagnino

so di **Marco Muscettola** (partner), rafforzato il team di Corporate M&A con l'arrivo di **Andrea Cazzani** (partner) e ufficializzato il dipartimento di diritto del lavoro con **Vincenzo Fabrizio Giglio** (partner). Tutti e 3 i professionisti hanno portato con loro anche giovani avvocati, che sono entrati nella squadra di Lexia come associate. A settembre infine ha fatto il suo ingresso **Michele Mennoia**, senior associate a cui è stata affidata la guida del dipartimento di Litigation. Per quanto attiene la ricerca di neo-avvocati/praticanti di solito utilizziamo *LinkedIn Recruiter* oppure ci affidiamo alle candidature spontanee che ci arrivano sul sito internet, alla nostra pagina LinkedIn e ai rapporti personali. Per i profili più senior, ci affidiamo ad head hunter o ai rapporti personali. Nella selezione dei junior tendiamo poi a prediligere giovani con un'attitudine all'innovazione, un eccellente percorso accademico, inglese fluente e il giusto atteggiamento, che significa avere entusiasmo e voglia di fare».

Per **Luca Giove**, founding partner di **GR Legal** «dopo un'interruzione del recruitment durante il periodo di lockdown di marzo/aprile, a fine primavera il nostro studio ha ripreso nella ricerca di nuovi collaboratori coerentemente con la crescita del numero di incarichi soprattutto in ambito contenzioso e con gli obiettivi di crescita dell'organizzazione che ci eravamo dati a inizio dell'anno.

In questi mesi abbiamo inserito nella compagine dello studio sia due risorse giovani che un senior associate e vorremmo inserire almeno un paio di nuove risorse quanto meno nel medio periodo. La macroscopica differenza nella selezione dei collaboratori rispetto al periodo ante-Covid è stata quella di svolgere tutti i colloqui in modalità telematica mediante videocolloqui. Abbiamo utilizzato e continueremo ad utilizzare tale modalità non solo in ragione dell'emergenza sanitaria ma anche per consentire a me e all'avvocato **Aurelio Richichi** di effettuare, sep-

pure dislocati in due uffici diversi, la selezione dei candidati in maniera congiunta. Ciò in un'ottica di una migliore valutazione del candidato, di una sempre maggiore integrazione dei due studi di Padova e Roma e di sviluppo dell'ufficio milanese della nostra insegna. Non abbiamo riscontrato problemi in tal senso ed anzi troviamo che tale modalità sia molto efficace ed efficiente. Semmai, quello che potrebbe frenarci nei prossimi mesi è un lockdown prolungato. Riteniamo in effetti che mentre la selezione del personale sia molto semplice anche in modalità virtuale, la formazione delle nuove risorse specie se giovani e l'assimilazione di un metodo di lavoro richiedano



Luca Giove

di lavorare in presenza ed anzi possibilmente condividendo gli stessi spazi fisici di soci e avvocati senior in una sorta di «osmosi». Ultimamente abbiamo riscontrato un accresciuto interesse al nostro studio di diversi candidati veramente brillanti e stiamo proseguendo nella selezione senza dilatare i tempi. Attendiamo però di vedere cosa succederà nelle prossime settimane per capire se sarà poi possibile effettuare l'imprescindibile inserimento dei nuovi collaboratori in presenza».

Le modalità di selezione degli studi sono diverse. «Stiamo selezionando molti nuovi professionisti, in tutte le nostre sedi (Roma, Milano, Bari, Parma, Londra, Lugano) di diversa seniority (dai soci ai praticanti)», spiega **Francesco Sciaudone**, managing partner di **Grimaldi Studio Legale**: «stiamo procedendo con una ricerca multicanale (contatti diretti, head hunters, università, ecc.). Pensiamo sia un momento di profondo cambiamento nel settore professionale e vogliamo attrarre i migliori talenti investendo molto sui giovani.

Stiamo anche coinvolgendo direttamente molto gli avvocati esperti ma ancora giovani nella selezione dei più giovani collaboratori. Bisogna rendere fluido ed innovare il ricambio professionale che serve per il new



Francesco Sciaudone

normal della professione».

Il Covid ha rimarcato come il mondo del lavoro oggi è in un contesto globalizzato e fortemente interconnesso. «Alla luce anche dell'evoluzione esponenziale delle nuove tecnologie», dice **Giuseppe Fornari**, founding partner di **Fornari e Associati**, «penso in particolare all'intelligenza artificiale, ai giovani avvocati è richiesto di coltivare e di dimostrare le qualità peculiari dell'uomo e del professionista, su tutte: curiosità, empatia, concretezza. A queste deve necessariamente affiancarsi una grande competenza, che assume valore decisivo per poter affrontare credibilmente ogni sfida, presente e futura. Sono queste caratteristiche a fare la differenza, oggi più che mai. Come tutte le professioni, anche la nostra è destinata a rinnovarsi e i giovani avvocati, più di altri, devono riuscire a cogliere e interpretare il cambiamento, come quello in corso. Quan-



Giuseppe Fornari

do ho fondato lo studio che porta il mio nome ho deciso di scommettere proprio su quest'idea: per me i giovani sono il presente, non solo il futuro, e devono pretendere di esserlo».

Per **Carlo Alberto Giovanardi**, managing partner di **Giovanardi Studio Legale** «una realtà complessa e articolata come la nostra, sia nelle sedi di Milano sia di Genova, ha comportato e tuttora comporta mille attenzioni per coniugare standard lavorativi e di salubrità elevati. Valutare e impegnare nuove risorse sfruttando solo i canali virtuali non è semplice, anche se il nostro

studio negli ultimi anni ha molto puntato sulla innovazione e l'infrastrutturazione tecnologica, un asset apprezzato particolarmente anche dalla nostra clientela nazionale e internazionale. I giovani costituiscono per noi un bacino di primaria importanza per continuare a guardare al futuro, anche in contesto storico particolare come quello attuale».

Secondo **Lucia Montecamozzo**, managing partner di **Fantozzi & Associati** «la stagione del Covid ha comportato nuove formule di impegno lavorativo e di ingaggio, a maggior ragione di nuove e giovani risorse. Il nostro studio ha sfruttato le molteplici opportunità che le nuove tecnologie offrono al settore legale e che ci consentono di offrire servi-



Carlo Alberto Giovanardi

zi sempre più moderni, efficienti e veloci ai clienti, ma il lavoro di «contaminazione» delle idee, proprio come il virus, ha bisogno di contatto, vicinanza, soprattutto per chi, come noi sull'esempio del prof. Fantozzi, fa della cura minuziosa dei casi e dell'approfondimento la cifra del proprio mestiere. Più in generale, abbiamo messo sempre e comunque al primo posto la salute di tutti i membri della struttura, anche quando ciò ha richiesto notevoli sforzi organizzativi».

Negrolex Studio Legale si occupa di diritto commerciale e diritto fallimentare. L'attività stragiudiziale relativa a operazioni straordinarie ha risentito della situazione causata dalla pandemia nei mesi da marzo a giugno. «Una ripresa si è avuta dopo l'estate», conclude il fondatore dello studio **Ettore Maria Negro**. «Al contempo abbiamo sperimentato un prevedibile incremento dell'attività nel settore fallimentare, mentre il contenzioso si è sempre mantenuto ai livelli precedenti la pandemia.

In questo contesto abbiamo ritenuto di inserire nell'organico dello studio nuove risorse.

Non solo per far fronte all'incremento dell'attività nel campo del diritto fallimentare, ma anche per ov-



Lucia Montecamozzo

viare agli inconvenienti del telelavoro che riduce, obiettivamente, la produttività.

Abbiamo pubblicato un annuncio sul sito dell'Ordine rivolto a praticanti e giovani avvocati.

Abbiamo quindi selezionato i CV che ci sono pervenuti in base al percorso accademico e alle esperienze acquisite nei campi del diritto che ci interessavano. Abbiamo sostenuto dei colloqui in videoconferenza con i candidati selezionati, valutando anche le loro capacità discorsive ed espositive, nonché l'interesse per la professione e per i campi del diritto in cui operiamo. Ci siamo poi confrontati all'interno e abbiamo ristretto la rosa dei candidati, scegliendone quattro. Con questi abbiamo effettuato un secondo colloquio de visu.

Va detto che nessuno dei candidati ha dimostrato di avere una specifica esperienza nel diritto fallimentare, circostanza che



Ettore Maria Negro

abbiamo già sperimentato in passato. Al termine del percorso abbiamo selezionato un candidato che ha già completato la pratica professionale, avendola svolta con particolare attenzione al diritto commerciale.

Abbiamo inoltre selezionato un giovane avvocato che ha meno di cinque anni di esperienza e ha svolto la professione occupandosi prevalentemente di contratti commerciali e operazioni straordinarie. La finalità è quella di consentire alle risorse già presenti in Studio di concentrarsi nel campo del diritto fallimentare».

— C. Riproduzione riservata —



Multimedia



Articoli



Pagine



Preferiti



Condividi