



# Il RECRUITING nello STUDIO LEGALE

U

no degli aspetti più delicati per uno studio legale è rappresentato dal recruiting di nuove leve da inserire nell'organico. Le figure da selezionare vanno dal praticante al senior associate ai vari membri dello staff. La selezione è un passaggio molto delicato e spesso sottovalutato dallo studio legale, soprattutto per le figure più giovani. C'è chi si affida a recruiter professionisti. Chi preferisce gestire autonomamente la selezione, proprio in considerazione della sua rilevanza. Vediamo quali sono i canali attraverso cui reperire i curricula, come fare i colloqui di selezione e cosa indagare nel colloquio.

## I CANALI DI APPROVVIGIONAMENTO

Possiamo dividere in due tipologie i canali attraverso cui reperire nuovi candidati sia junior che senior per lo studio:

- A. Il canale analogico tradizionale.
- B. Il canale digitale rappresentato dal mondo del web.

Nel primo ritroviamo sicuramente il passaparola, che in questo caso diventa di segnalazione, dove la rete dei contatti è fondamentale: colleghi di altri studi e amici rappresentano il motore di questo tipo di filone.

Troviamo poi il Tribunale con i luoghi dedicati dove lasciare il cv, soprattutto per i praticanti. Per questi ultimi, un altro canale è rappresentato dalle università, con cui alcuni studi stringono partnership proponendo stage nella fase finale del percorso di studi o post laurea.

Passiamo ora al secondo canale, quello moderno del digitale, dove esistono siti specializzati per l'incontro domanda-offerta di lavoro e i social network fanno la parte del leone.

Qui dobbiamo fare dei distinguo: se la ricerca di personale riguarda lo staff di studio – quindi segretarie, receptionist, responsabili IT, responsabili marketing e comunicazione – allora esistono molteplici siti specializzati.

Nel momento in cui, invece, la ricerca riguarda praticanti o giovani avvocati,

sicuramente i siti d'informazione dedicati al settore e i social network diventano importanti.

Tra i primi *MAG*, che pubblica ogni due settimane annunci specifici provenienti da studi legali e (per gli in house) dalle aziende.

Tra i social network, invece, quello più utile a tal fine è LinkedIn. Qui è possibile pubblicare la ricerca di avvocati sia sul proprio profilo (per cui saremo visibili solo alla nostra rete di contatti), sia utilizzare l'apposito servizio che LinkedIn dedica (a pagamento) alla ricerca/offerta di lavoro – LinkedIn recruiter – dove selezionato il target e inserita la job description è possibile avere l'intera rete del famoso social a disposizione. Per rimanere sempre sui social network, da non sottovalutare sono anche i gruppi dedicati alla ricerca di lavoro, i gruppi di avvocati e di praticanti.

Per ciò che riguarda, infine, le figure legali più senior, i social come LinkedIn possono risultare ugualmente efficaci, ma essere affiancati da un head hunter può essere una scelta opportuna, soprattutto perché quelli specializzati nel legal possono fornire figure specialistiche e fare una prima scrematura che fa risparmiare tempo.

## COME CONDURRE IL COLLOQUIO

Il colloquio di selezione di un candidato va condotto con cura, perché qui si pongono le basi del futuro rapporto. Se si sbaglia a selezionare, il tempo complessivo impiegato per rimediare ai danni prodotti, reimpostare una nuova ricerca e sostituire il candidato non adeguato sarà decisamente maggiore del tempo investito in questa fase per selezionare con calma il profilo adatto alle nostre esigenze.

Innanzitutto non è detto che il colloquio di lavoro debba sin da subito avvenire di persona. Nel mondo anglosassone è già da tempo invalsa la pratica di effettuare una prima scrematura dei candidati mediante piattaforme di videocollegamento come Skype, per esempio.

In questo modo avremo la possibilità di stringere i tempi dell'appuntamento del colloquio e di risparmiare a nostra volta tempo del colloquio qualora il profilo in oggetto non sia interessante. Inoltre eviteremo ai candidati spostamenti a volte anche di lunghe distanze.

L'opzione decisamente più seguita tuttavia è ancora l'incontro di persona sin da subito. È utile che il selezionatore (avvocato o responsabile hr di studio) abbia le idee molto chiare sul profilo che sta cercando e abbia il tempo necessario per dedicarsi al colloquio. Spesso la ricerca parte da idee confuse e generiche e altrettanto spesso il selezionatore, se è un avvocato, va di fretta perché ha cose più importanti da fare.

Vediamo alcune regole per condurre efficacemente il colloquio di selezione nello studio legale:

1. Il selezionatore deve parlare decisamente meno del selezionato, in un rapporto circa di 20-80.
2. Ascoltate attivamente, quindi in modo interessato senza il telefonino o altre distrazioni.
3. Importante sedersi di fronte al candidato e non a capotavola.
4. Fate domane inerenti il vostro studio, per capire se il candidato si è informato.
5. Fate domande con la tecnica del role-playing per cambiare punto prospettico al candidato e capire la sua capacità di vision e di adattamento.

## COSA INDAGARE NEL COLLOQUIO DI SELEZIONE

Nel colloquio di selezione il selezionatore assume i panni di Sherlock Holmes, quindi del detective che cerca di comprendere i tratti caratteristici della persona che ha di fronte e di capire se è adatta alla posizione ricercata.

Ma che cosa va indagato nel colloquio di selezione di un praticante o di un giovane avvocato?

Ciò che quasi sempre viene verificato

dal selezionatore sono gli aspetti tecnici legati alla preparazione giuridica, al titolo di studio, alle esperienze pregresse. Più la seniority aumenta e più si darà peso a cosa il candidato avvocato sa fare in ambito giuridico, quindi alle competenze, e alle esperienze pregresse in altri studi legali. Superata una certa seniority diventerà importante anche il bagaglio di contatti e relazioni che porta con sé l'avvocato e, perché no, un eventuale pacchetto di clientela che rappresenterà già un buon punto di partenza per entrare attivamente nel fatturato dello studio. Cosa invece non viene spesso indagato o malamente? Di solito sono gli aspetti umani e caratteriali, gli aspetti legati al "come" si fanno le cose, oltre al cosa so fare. Altrettanto poco considerati in questa fase di indagine sono gli aspetti relazionali, cioè le attitudini della persona ad instaurare relazioni positive con colleghi, clienti e collaboratori. Vediamo dunque i tre livelli che in un colloquio di selezione, a qualunque livello, devono necessariamente essere indagati:

A. COSA SA/SA FARE = COMPETENZE.

È questo, abbiamo visto, l'aspetto su cui si conduce il colloquio e che l'avvocato che seleziona conosce bene.

B. COME LO FA = ASPETTI

ORGANIZZATIVI. Qui stiamo mettendo piede nel mondo del carattere della persona e della sua indole: avremo quindi persone che sono veloci e altre lente;

persone reattive o inermi; persone permalose o con buona autoironia; persone con umiltà intellettuale o saccenti; persone rigide o flessibili; organizzate o disorganizzate; precise o sciatte e potremmo continuare a lungo. Se il primo aspetto tecnico è importante, il secondo lo è ancora di più perché non possiamo incidere su questo, fa parte del carattere della persona.

C. COME SI RELAZIONA = ASPETTI

RELAZIONALI. Di nuovo ci muoviamo sul terreno del carattere. E anche in questo caso avremo poche possibilità di intervento per modificare la situazione, per cui meglio sceglierle da subito adeguate all'ambiente e al ruolo che dovranno ricoprire.

Molti potrebbero obiettare che questi due ultimi aspetti si conoscono solo col tempo e infatti il tempo è decisamente un fattore che confermerà o meno le impressioni iniziali. Tuttavia se riusciremo ad indagare con cura questi aspetti ridurremo il rischio di trovarci persone accanto completamente inadeguate al ruolo e al contesto. La certezza non l'avremo, ma avremo fatto del nostro meglio per ridurre i rischi di errore.

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