

# CACCIATORI DI TESTE IN STUDIO

*di Simona Laderchi*

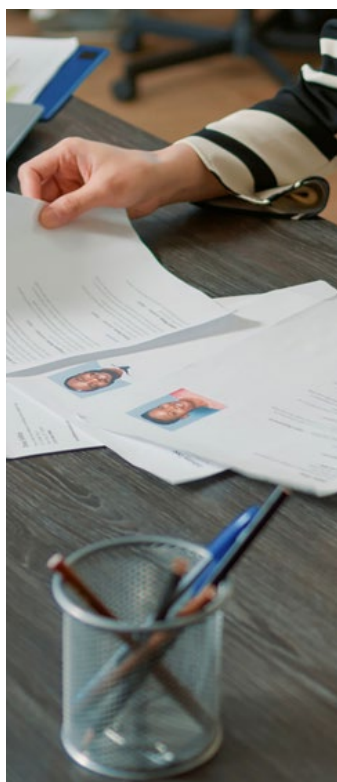
La ricerca del personale nel mercato degli studi professionali sta attraversando un periodo delicato. Tanto che alcune realtà, specie in ambito legale e fiscale, hanno iniziato da tempo a rivolgersi a recruiter specializzati. E il loro numero è in crescita





La tematica sul futuro delle professioni, sulla crisi delle vocazioni e sulla preoccupante diminuzione del numero di iscritti ai corsi di laurea in materia legale e fiscale è sempre più sentita sia dagli ordini e dalle associazioni professionali, sia dai titolari degli studi e degli addetti alle risorse umane, sia dai giovani che si affacciano al mondo del lavoro con un interesse specifico per la realtà professionale.

Tanto che nell'ultimo periodo sono circolate domande sempre più ricorrenti e preoccupate relative al futuro delle professioni: "Come si sta trasformando il mercato del lavoro?" "Le professioni sono in declino?" "Le professioni rischiano di diventare obsolete con l'avvento della cosiddetta intelligenza artificiale?" Cambiamenti climatici, sociali, economici,



demografici e tecnologici inarrestabili incidono sulla nostra vita privata e lavorativa, ma rappresentano anche un'opportunità di crescita personale e professionale.

Le attuali tendenze stanno disegnando un nuovo panorama di opportunità lavorative a prescindere dalle fasi tipiche di ogni ciclo economico. Questo non significa che per il mondo professionale non vi sia un futuro. Anzi, gli operatori del settore hanno davanti un'opportunità storica per tornare a operare da protagonisti della vita economica e sociale del Paese, contribuendo a gestire la crescente complessità, riacquistando in tal modo quel meritato prestigio che da sempre le caratterizza e che rappresenta un motivo di attrazione da parte

dei giovani. La speranza è che tali preoccupazioni, attenzione ed interesse coinvolgano anche le istituzioni che affianchino i soggetti che a diverso titolo operano nel settore di riferimento per valutare insieme la situazione e provare a proporre una soluzione condivisa nell'interesse dell'intero sistema e delle future generazioni. Dov'è una premessa è che non esista la soluzione alla crisi delle vocazioni nella libera professione e alla diminuzione di interesse da parte dei giovani nei confronti di percorsi di carriera nelle funzioni legale e fiscale, ma soltanto una possibile soluzione condivisa che consideri, interpreti, rispetti e valorizzi i diversi punti di vista, le diverse esigenze, le diverse sensibilità e i diversi valori di cui ogni soggetto coinvolto è portatore.

### CAMBIA IL RECRUITING

La pandemia ha avuto un impatto molto forte sul mercato del lavoro e ha prodotto effetti notevoli sia sulle modalità di ricerca e selezione del personale sia sulle modalità lavorative dei professionisti mutandone, forse in maniera definitiva, logiche e dinamiche.

Gli studi professionali che, già da molti anni, hanno scelto di affidarsi a un head hunter specializzato che opera e conosce le caratteristiche, la peculiarità e la delicatezza del mercato di riferimento, si trovano, stante l'attuale situazione, a dover ricorrere ancora più spesso rispetto al passato a professionisti della selezione per affrontare e risolvere le difficoltà nel reperimento di risorse, sia giovani, per la diffusa crisi di vocazioni, sia più esperte.



Le figure maggiormente ricercate in questo periodo dagli studi professionali si pongono agli estremi di un continuum: da una parte i neolaureati da avviare alla pratica professionale, dall'altra i cosiddetti "Of Counsel", ossia professionisti con un elevato profilo professionale e umano, esperti e autorevoli che si possano dedicare alla formazione dei giovani, all'aggiornamento professionale di tutti i collaboratori, oltre a conferire prestigio allo studio.

### NON SOLO GRANDI STUDI

Le dimensioni e la tipologia degli studi professionali che richiedono l'intervento di un head hunter specializzato sono diverse rispetto al passato e rappresentano in modo trasversale l'intera panoramica: dagli studi boutique ai grandi studi nazionali e internazionali

fino agli studi associati alle società di revisione. La tempistica per poter soddisfare la richiesta da parte degli studi è di difficile identificazione in termini medi in quanto dipendente da diverse dinamiche che afferiscono sia al contesto generale di mercato, sia alle condizioni ed alle caratteristiche peculiari dello studio e della figura in ricerca.

#### GLI EFFETTI DELLA TECNOLOGIA

La pandemia ha costretto anche gli head hunter a un uso massiccio degli strumenti che la tecnologia più avanzata mette a disposizione: mezzi di comunicazione utili e necessari, ma non esaustivi. Il graduale ritorno alla normalità e

con essa alle tradizionali modalità di selezione e di lavoro in presenza ha svelato difficoltà nell'approccio e nella gestione delle dinamiche di incontro di persona, soprattutto da parte dei candidati giovani, presumibilmente per mancanza di abitudine a modalità di relazione diretta e non mediata dai mezzi tecnologici, se non per una quasi totale assuefazione alla tecnologia.

La transizione tecnologica è una necessità ineludibile, tuttavia, l'uso massiccio ed esclusivo della tecnologia sembra rendere difficile la gestione del ritorno a una vita lavorativa di relazione in presenza e coinvolge, non soltanto il momento della selezione,

ma anche dell'inserimento in una nuova realtà lavorativa. La criticità relativa al mancato adeguamento del professionista alla cultura dell'organizzazione lavorativa nella quale entra a far parte produce come effetto un diffuso disagio personale e professionale che può rivelarsi, a medio e lungo termine, un limite alle possibilità di crescita e alle opportunità di carriera.

#### RIDURRE IL GENERATION GAP

La sfida per attrarre i giovani e garantire un futuro alle professioni sarà ridurre il divario esistente tra i valori di cui sono portatori i giovani in riferimento al lavoro (vissuto non più soltanto come sforzo e fatica, ma come luogo della propria realizzazione personale con bilanciamento tra vita privata e lavoro) e ciò che il mondo delle professioni richiede (pazienza, impegno, abnegazione, sacrificio, investimento a lungo termine).

È necessario ripensare il ruolo del professionista declinandolo secondo linee di interpretazione più moderne e maggiormente in sintonia con le nuove sensibilità di cui i lavoratori, soprattutto i più giovani, si fanno portatori: un patto intergenerazionale tra professionisti e futuri professionisti che preveda un investimento sui giovani, con orientamento, borse di studio, riconoscimento di equo compenso per garantire competenza, formazione, etica e deontologia.

Questa, a nostro giudizio, è l'unica soluzione possibile: una soluzione condivisa, una nuova cultura del lavoro che richiede un radicale cambio di paradigma, sia a livello individuale che collettivo. ■

