

LE GRANDI DIMISSIONI E L'ALLERTA DEGLI STUDI LEGALI

Tra le organizzazioni d'affari, una su quattro ammette di essere già impattata dal fenomeno. Ma il 75% sottolinea l'emergere di nuove aspettative da parte dei giovani avvocati in sede di colloquio per "l'assunzione". Lo smart working è un'attesa sempre più diffusa

di giuseppe salemme



G

Gli analisti statunitensi che l'hanno portato alla luce hanno potuto divertirsi non poco quando si è trattato di dargli un nome. Per gli amanti dei monosillabi c'era "Big Quit". Sarà stato certamente un giocatore di carte ad azzardare un "Great Reshuffle". Ma alla fine ha preso il sopravvento, come spesso accade, la forma più altisonante: "Great Resignation", in italiano "grande dimissione".

Il fenomeno di cui parliamo comincia a essere noto: nel 2021, e quindi in piena recrudescenza della pandemia, i numeri relativi alle dimissioni volontarie dei lavoratori americani hanno d'un tratto cominciato a crescere in maniera sorprendente.

Ad aprile 2021, il boom: un anno fa lasciavano il lavoro ben 4 milioni di americani; il giugno seguente altri 3,9 milioni. I tassi

di dimissioni di alcuni settori (food e retail su tutti) erano raddoppiati, e diverse ricerche registrarono come il 40% dei lavoratori globali, e addirittura il 65% degli

impiegati su suolo Usa stesse cercando un nuovo lavoro. Come spesso accade, in seguito altri Paesi hanno vissuto le stesse dinamiche, Italia compresa (si veda il box).

Diversi fattori sono stati indicati come responsabili delle grandi dimissioni: i salari stagnanti rispetto al costo della vita, le difficoltà sul lavoro dovute all'emergenza

SOTTO LA LENTE

LA GREAT RESIGNATION IN ITALIA

Applicare su scala globale considerazioni nate in un mercato del lavoro che fa storia a sé come quello statunitense sarebbe un esercizio acritico e poco utile. Per questo in molti negli ultimi mesi si sono interrogati sulla possibilità di parlare anche in Italia di una vera e propria "grande dimissione".

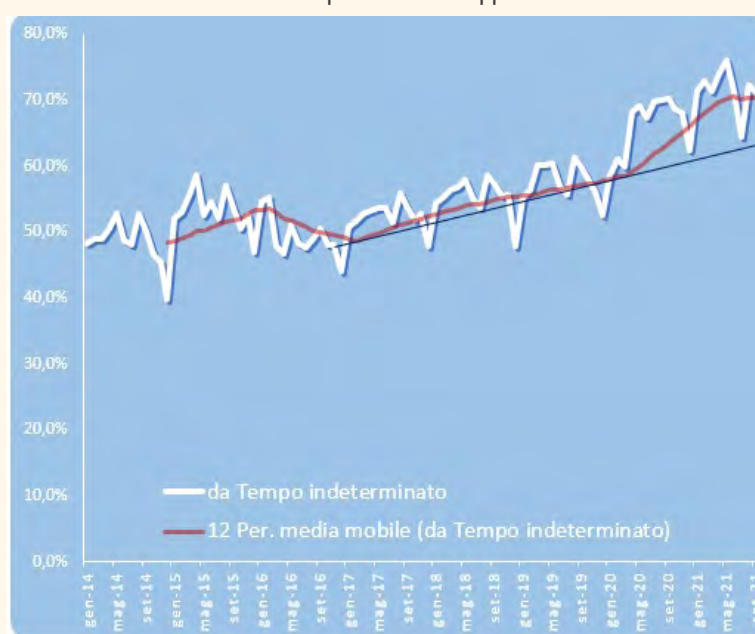
Gli scettici non mancavano. Ma i dati 2021 sulle comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro sembrano effettivamente confermare che anche nel nostro Paese si sia vissuto, seppur in proporzioni minori, un fenomeno simile a quello americano.

Il boom delle dimissioni volontarie si rende evidente a partire dal secondo trimestre

dell'anno, facendo segnare addirittura un +85,2% (+223mila, per un totale di 485mila dimissioni) rispetto ai tre mesi precedenti. Il trend di crescita è proseguito per tutto l'anno, facendo segnare un +26,7% nel terzo trimestre (+111mila dimissioni, per un totale di 524mila) e di un ulteriore aumento del 42,3% (+166mila dimissioni) nella parte finale del 2021. Il quit rate, cioè il rapporto tra dimissioni e numero totale di occupati, ha superato nella seconda parte dell'anno la soglia record del 3%.

Sulla stessa linea i dati Inps sulle dimissioni volontarie da rapporti a tempo indeterminato, che nel 2021 hanno rappresentato il 70% delle cessazioni totali dei rapporti a tempo indeterminato: un dato superiore di circa il 10% alle proiezioni fondate sui numeri pre-pandemia. 

DIMENSIONI VOLONTARIE % cessazioni complessive dei rapporti di lavoro



Fonte: elaborazione di Reforming.it su dati dell'Osservatorio sul precariato INPS



IL NOSTRO COMPITO È STATO ADATTARE E PERSONALIZZARE RISPETTO ALLA CULTURA ITALIANA LE NUOVE POLICY GLOBALI E LE NUOVE OPPORTUNITÀ LEGATE ALLO SMART WORKING

CLAUDIA CORRADINO

sanitaria. Qualcun'altro riconduce il tutto a un fisiologico "recupero": l'incertezza di inizio pandemia aveva fatto crollare i tassi di dimissione, e quindi il successivo boom sarebbe dovuto anche a tutte quelle dimissioni in realtà "in pancia" dall'anno prima.

Ma alla base di tutto secondo la maggior parte dei commentatori c'è l'insoddisfazione per il proprio lavoro, palesata e accentuata dalle sofferenze dei lockdown pandemici e dalla scoperta del lavoro da remoto. Una vera e propria scossa, che ha portato molti lavoratori a rivalutare le priorità personali: e dunque, talvolta, anche mettere da parte ambizioni di carriera e guadagno pur di trovare un migliore equilibrio tra lavoro e vita personale, dedicando più tempo alla famiglia, o impegnandosi in attività e ambiti differenti rispetto al passato.

GREAT RESIGNATION FORENSE?

In Italia, dicevamo, i segnali di questo fenomeno ci sono tutti. E anche il mondo degli studi legali organizzati non sembra immune. MAG, in particolare, ha voluto indagare il fenomeno, per capire come ha interessato il mondo "dorato" degli studi legali d'affari. Alcuni indizi c'erano: sempre più studi negli ultimi mesi hanno comunicato l'implementazione di nuove policy di remote working e altre azioni indirizzate a collaboratori e dipendenti, con l'evidente intento di mantenersi appetibili nel mercato del lavoro post-pandemico.

Diversi managing partner italiani parlano di *talent acquisition* e *talent retention* come le due più grandi sfide dei prossimi anni, per un mestiere che, per quanto generalmente ben retribuito, certamente non fa per tutti. Forse l'aveva capito

anche **Jonathan Kewley**, tech lawyer anglosassone, che nella sua candidatura per la guida degli uffici londinesi di Clifford Chance aveva proposto l'istituzione di un "chief happiness officer" a cui affidare la responsabilità di creare un clima positivo sul posto di lavoro. La sua proposta, alla fine, non è servita a conquistare il favore del global managing partner della firm **Matthew Layton**. Ma chissà cosa sarebbe successo se fosse stata messa ai voti...

PROFESSIONISTI

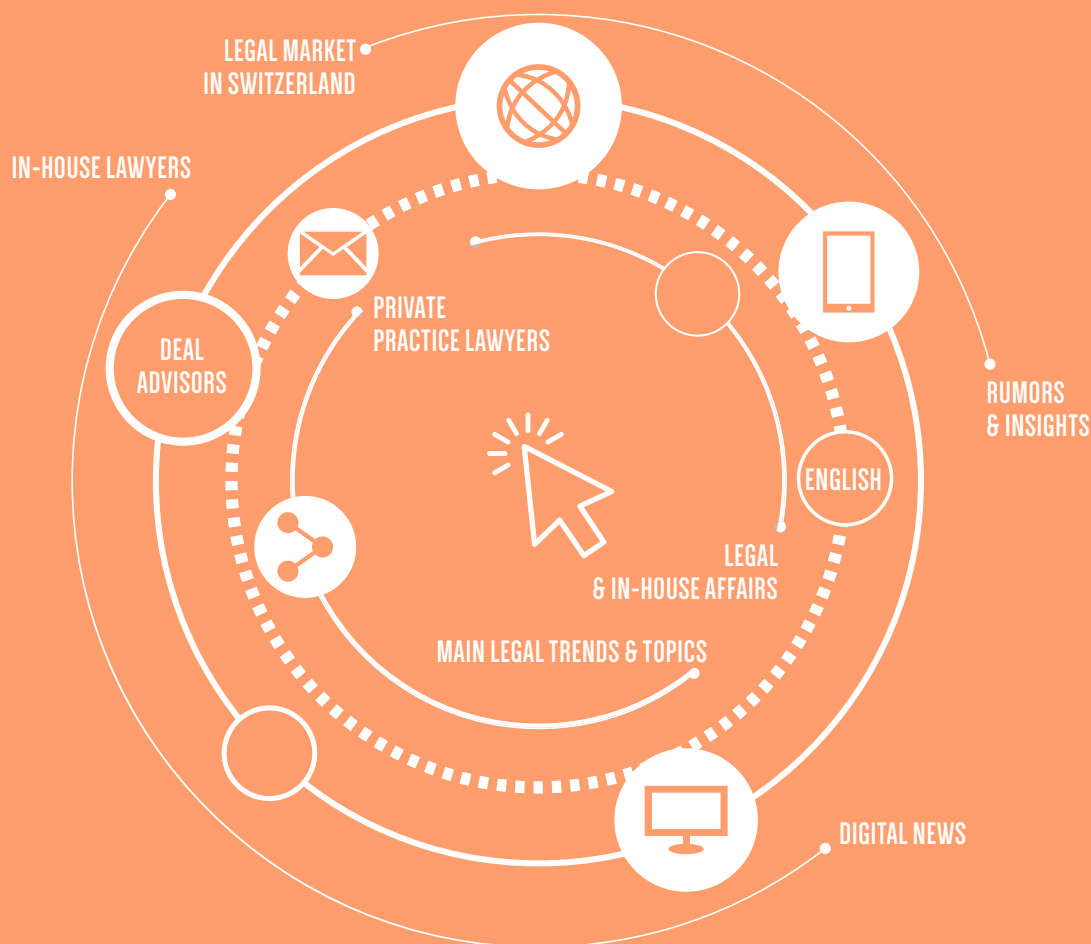
Passiamo ai numeri, dunque. Il sondaggio che MAG e Legalcommunity hanno condotto tra gli studi d'affari ha restituito dei dati abbastanza in linea con quelli del resto d'Italia. Uno studio su quattro (il 25% del totale dei rispondenti) afferma di aver riscontrato nel proprio organico gli effetti del fenomeno.

»»»



LEGALCOMMUNITYCH

The first digital information tool dedicated to the legal market in Switzerland



Follow us on



www.legalcommunity.ch



TEMO CHE LA RESPONSABILITÀ SIA ANCHE DI CHI HA RACCONTATO CHE IL FUTURO DAVANTI A NOI È GRAMO: CHE BISOGNA ARRENDERSI A UNA “DECRESCITA FELICE”

CHRISTIAN FAGGELLA

Quando è accaduto, questi hanno riguardato percentuali oscillanti tra il 5% e il 10% del totale dei professionisti impiegati, e si sono tradotti generalmente in richieste di miglior *work-life balance*, di possibilità di lavorare da remoto o di una migliore remunerazione; solo in rari casi in un vero e proprio cambio di carriera.

Spostando invece la lente dagli avvocati già in organico a quelli che potrebbero entrarvi, le percentuali si invertono. Ben tre studi su quattro (il 75%) ammettono di aver notato cambiamenti rilevanti nei colloqui di lavoro: la totalità dei candidati è ora solita quantomeno richiedere informazioni sulla possibilità di svolgere il lavoro da remoto. Interessano subito dopo gli altri benefit e le politiche di wellness eventualmente seguite dallo studio. E, seppur in percentuale minore, gli studi testimoniano un certo interesse degli aspiranti collaboratori nei confronti della posizione dello studio su

grandi temi come sostenibilità, ambiente e corporate social responsibility.

STUDI

Gli studi legali, come anticipato, non sono rimasti impassibili di fronte a queste nuove dinamiche, ma hanno risposto in larga parte aumentando le iniziative orientate a garantire il wellbeing di collaboratori e dipendenti. La survey lo testimonia: rispetto al periodo pre-pandemia, praticamente tutti gli studi rispondenti hanno implementato nuovi benefit e iniziative, dal monitoraggio della soddisfazione dei professionisti, alla flessibilità oraria in ingresso e uscita, passando per la stipula di assicurazioni sanitarie, di convenzioni per fitness o mobilità e per nuove forme di supporto alla genitorialità. Ma la possibilità di muoversi “agilmente” tra ufficio, casa e qualsiasi altro luogo è ormai diventato il benefit più ambito.

Ed è quindi su questo che si sono concentrati gli sforzi maggiori. Lo testimonia **Claudia Corradino**, operations manager della sede italiana di Ashurst: «Il nostro compito negli ultimi mesi è stato quello di adattare e personalizzare rispetto alla cultura italiana le nuove policy globali e le nuove opportunità legate allo smart working, sull'esempio di quanto svolto dai nostri colleghi nel Regno Unito e in Australia, dove lo smart working per uno o due giorni alla settimana era abitudine da ben prima della pandemia», spiega a MAG. «Per noi prima era una possibilità attivata di rado, per singoli professionisti, nel momento del bisogno. Mentre oggi siamo riusciti a implementare un regime di totale flessibilità: i professionisti sono liberi di decidere da dove lavorare senza particolari limitazioni». L'unica eccezione alla policy riguarda i professionisti alle prime armi: «Notiamo che per i nostri giovani è importante relazionarsi di persona con i colleghi. Apprendere il mestiere anche

»»»

PUBLISHING GROUP
LC

Disponibile il nuovo libro edito da
LC PUBLISHING GROUP:

LEX MACHINE

di Nicola Di Molfetta

INNOVAZIONE, TECNOLOGIA
E AVVOCATI:
COME CAMBIA IL MERCATO
E COSA BISOGNA SAPERE
PER FARCELA



Acquista la tua copia qui 
o scopri **l'elenco delle librerie** in cui è disponibile!

Per informazioni

tel. 02 36727659 - info@lcpublishinggroup.it



IL NOSTRO OBIETTIVO È PERMETTERE AI PROFESSIONISTI DI ESSERE LORO STESSI SEMPRE, SIA NEL LAVORO CHE NEL PRIVATO, SENZA NECESSITÀ DI SEPARARE LE DUE COSE

GIULIO GRAZIANI

“per osmosi”: i nostri uffici sono “doppi” proprio per far interagire continuamente junior e senior». In funzione del lavoro agile, non è lasciato al caso l'importante fattore postazione di lavoro, per cui «prevediamo un contributo economico ai nostri dipendenti per crearsi una postazione comoda».

Molti studi legali si stanno effettivamente rendendo conto che lo smart working rappresenta un investimento più che una mera concessione. Un altro esempio viene dallo studio La Scala, che ha accompagnato l'implementazione di un regime di smart working con un programma di formazione da 250 ore diretto a fornire agli avvocati gli strumenti per utilizzarlo al meglio. Lo racconta a MAG il managing partner di La Scala società tra avvocati **Christian Faggella**: «Abbiamo riscontrato che l'impatto dello smart working è stato più forte sui senior, per cui ha rappresentato la chiave di risoluzione di diversi problemi logistici, che per i

giovani, che sono stati i primi a voler tornare in presenza». Interrogato sugli effetti della great resignation sullo studio, Faggella ci tiene a precisare: «Il fenomeno non va confuso con quello del turnover fisiologico: noi siamo specializzati nel credit management, che è un settore con molte opportunità professionali e ricco di player con caratteristiche attrattive. Il modello di carriera degli avvocati è quindi già cambiato: se prima quasi si dava per scontato il trascorrere la carriera all'interno di una stessa struttura, oggi anche tra gli avvocati si è diffusa la prassi dei colleghi d'azienda, che crescono “zigzagando” tra realtà diverse». L'avvocato sostiene che il fenomeno della grande dimissione sia stato causato anche da un certo modo di ritrarre la realtà: «Temo che la responsabilità sia anche di chi ha raccontato che il futuro davanti a noi è gramo: che bisogna arrendersi a una “decrescita felice” in quanto le opportunità

sarebbero poche. Questo ha condizionato molto la cultura dei giovani e la loro voglia di crederci, di scommettere su sé stessi e proiettarsi con grinta verso un qualcosa di bello». Molti professionisti, secondo Faggella, sono stati portati a credere «al malinteso per cui la vita sia necessariamente quella fuori dal posto di lavoro. Mentre proprio il lavoro fa parte delle cose che vanno a completare la persona». All'obiezione secondo cui potrebbe trattarsi semplicemente di persone che capiscono che questo tipo di strada professionale non faccia per loro, Faggella risponde con diplomazia: «È possibile, non è un lavoro per tutti. Meglio a quel punto cercare la strada per cui si è più tagliati, a patto di essere comunque *demanding* con se stessi».

IL PRECURSORE

A sentir parlare così tanto di work-life balance, di carriere che

si adattano alle caratteristiche della persona e di lavoro agile, si potrebbe scommettere che a **Giulio Graziani** in questi mesi fischino costantemente le orecchie. Freebly, lo studio "dematerializzato" e incentrato sui bisogni della persona che Graziani ha fondato nel 2019 insieme al collega **Antonello Leogrande** (ne abbiamo parlato [sul numero 131 di MAG](#)), risulta oggi indubbiamente un precursore: «Quando siamo partiti eravamo la prima società tra avvocati a costituirsi come società benefit. Oggi siamo in buona compagnia, e addirittura il network Deloitte ha optato per questa trasformazione» racconta Graziani. «Siamo molto contenti, perché crediamo che questo rappresenti un vantaggio reputazionale che nessuno potrà mai toglierci».

Teoricamente, l'identikit del professionista dell'era post-Covid sembrerebbe coincidere alla perfezione con quello del Freebly-lawyer. Ma l'avvocato spiega che non è del tutto così: «Sono in effetti aumentati i curricula e le application ricevute. Che tuttavia non si sono tradotti in un maggiore tasso di collaborazioni, in quanto si tratta per gran parte di professionisti privi di un portafoglio di clienti proprio». Freebly, infatti, non garantisce ai collaboratori un salario fisso mensile, ma mette a loro disposizione servizi e network per accrescerne i singoli fatturati. Una forma inadatta all'avvocato «che esce dal grande studio ma non ha clienti davvero "suoi"».

Graziani ha osservato con attenzione il fenomeno della great resignation, ma è già andato oltre: «Per noi il concetto di work-life balance è già superato. Il nostro

obiettivo è permettere ai nostri professionisti di essere loro stessi sempre, sia nel lavoro che nel privato, senza necessità di separare le due cose. Credo che anche i clienti preferiscano e rispettino di più avvocati con una loro personalità e delle passioni; questo ovviamente a patto di mantenere alta la qualità del lavoro e dei risultati».

Qual è dunque la prossima frontiera, per un progetto innovativo come Freebly? Graziani risponde convinto: «Noi crediamo nell'azionariato. Non avvocato associato, ma avvocato azionista: partecipa al destino della struttura in cui opera anche in termini di capitale. Per questo, entro i prossimi due anni puntiamo a trasformarci da srl in spa, e a dare azioni a tutti i nostri collaboratori: aprire il capitale e aprirsi a un nuovo tipo di governance, incrementando al contempo l'*affectio societatis* dei professionisti». ▀

I MANAGING PARTNER ITALIANI PARLANO DI TALENT ACQUISITION E TALENT RETENTION COME DELLE DUE PIÙ GRANDI SFIDE DEI PROSSIMI ANNI

