

Avvocati:

GENERAZIONI A CONFRONTO

di mario alberto catarozzo*





era una volta l'avvocato che apriva il proprio studio. C'era una volta il praticante che superato l'esame di Stato si apprestava a mettersi in proprio sfoderando quanto acquisito dal proprio dominus negli anni di tirocinio. Spesso, così come alle scuole elementari per il maestro, di dominus se ne incontrava uno solo che faceva da modello nel bene e nel male, quasi come un "padre professionale". Dalla tecnica giuridica al come gestire i rapporti con la clientela il rapporto col dominus, benché spesso fatto anche

di formalità e distanze (a cominciare da quella anagrafica) era molto stretto dal punto di vista professionale, fondato su fiducia, emulazione e stima.

A qualcuno è andata meno bene di altri, certo, ma il dominus rimaneva una figura di riferimento per il resto della vita professionale. Pertanto, quella distanza spesso creata dalla differenza di età veniva colmata dal fatto che la professione era sempre la stessa di generazione in generazione.

Le dinamiche di un mercato fermo per oltre cinquant'anni, che si ripetevano sempre uguali, facevano sì che quanto appreso da giovani praticanti potesse rappresentare un faro per tutta la loro vita professionale. Imparati i "trucchi del mestiere", il gioco era in buona parte fatto.

A un certo punto però le cose si sono evolute, il mercato ha preso vie inaspettate e la velocità del cambiamento è diventata tale da modificare anche questo rapporto tra generazioni di avvocati legati fino a quel momento se non dall'età, quantomeno dalla continuità della professione.

Oggi, con un mercato del lavoro in crisi, al laureato in legge si presenta come alternativa all'aprire un proprio studio quella di entrare nell'organizzazione di uno studio legale di medie-grandi dimensioni come collaboratore.

Qui si aprono due strade a seconda che vi siano aspirazioni di crescita, oppure aspirazioni di sicurezza.

Nel primo caso troviamo i nuovi avvocati che tentano la via della partnership, della scalata interna nelle gerarchie professionali per poter esercitare la professione rimanendo al timone. Nel secondo caso troviamo invece chi interpreta la professione con i nuovi parametri del mercato, cioè come un'organizzazione stile azienda con ruoli, divisioni di competenze, retribuzione fissa (o giù di lì), voglia di rimanere in seconda o terza linea senza quello spirito imprenditorial-professionale che spinge alla ricerca di clientela e alla competizione sul mercato.

Ciò che oggi fa paura alle nuove generazioni di avvocati, soprattutto a chi vorrebbe svolgere la professione come titolare o partner, è la difficoltà e la lunghezza del percorso che si presenta davanti. Aprire uno studio è dispendioso e soprattutto fortemente aleatorio quanto alla possibilità di guadagno, che è legata alla capacità di reperire clientela.

Aprire uno studio in proprio non è oggi da tutti, ma anche tentare la scalata interna alla partnership non è un'impresa semplice. I giovani spesso si vedono persi in questo mare magnum e sono disillusi quanto alle reali possibilità di riuscita.

Le cose viste dai senior, invece, sono completamente diverse. I giovani sono meno propensi al sacrificio e vorrebbero tutto e subito. Molti avvocati con i capelli bianchi ricordano la verve e la passione con cui hanno approcciato la professione e non la ritrovano nei giovani professionisti che intraprendono questa strada.

Ma le distanze spesso non sono solo di visione o di spirito di sacrificio, ma anche nell'attaccamento a ciò che si fa, nella

passione per lo studio del diritto, nella capacità di saper fare rinunce in attesa che i risultati arrivino.

La conseguenza di questo cambiamento di scenario, dove il giovane è decisamente meno incentivato da visioni positive del futuro professionale, è che più facilmente si rinuncia ai propri sogni e si sostituiscono con certezze a breve termine, più palpabili e raggiungibili. Ecco che nei colloqui di giovani avvocati e di praticanti ci si sente chiedere prima di ogni altra cosa l'orario di lavoro, le ferie, la retribuzione, il carico di lavoro.

Partendo dunque dalle differenti visioni della professione delle diverse generazioni a confronto, vediamo un vademecum da seguire per permettere alle stesse di relazionarsi in modo positivo.

SUGGERIMENTI PER I SENIOR

- 1** partite dall'idea che la vostra esperienza è solo vostra e può essere un esempio, ma non necessariamente un modello da seguire perché più valido di un altro;
- 2** considerate che ciò che vedete voi della professione oggi può essere ben diverso da ciò che vede un giovane, con il proprio carico di ansie per l'incertezza del futuro;
- 3** fate tante domande con l'obiettivo di comprendere, prima ancora di voler insegnare;
- 4** siate esigenti con i giovani sulle performance, ma siate anche rassicuranti con la vostra presenza, invece che giudicanti o intimorenti;
- 5** siate dei facilitatori della crescita dei giovani e non ulteriori ostacoli da affrontare.

SUGGERIMENTI PER I JUNIOR

- 1** siate rispettosi dell'idea del vostro dominus o partner di riferimento, anche se a volte potrà sembrare anacronistica;
- 2** cercate di rendere il confronto con i senior sempre un momento di apprendimento, anche quando è duro;
- 3** concentratevi sul presente più che sul futuro, con l'unica certezza che chi si impegna e si dedica avrà dei risultati;
- 4** ricordatevi che alla base della professione resta sempre la preparazione giuridica, anche se oggi la comunicazione e le competenze manageriali sono importanti;
- 5** definite bene i vostri obiettivi e poi create la strategia per realizzarli, invece di accontentarvi delle strade che sembrano più praticabili.



*Formatore e Coach specializzato sul target professionisti dell'area legale
[@MarAlbCat](#)