

Cum s-au pregătit avocații Suciu Popa pentru perioada de ‘lock-down’ și care au fost atuurile ce au asigurat funcționarea ‘extrem de buna’ a flow-urilor operationale | În aceasta perioada nu au existat diminuări semnificative ale volumului de activitate și nu au fost luate în calcul concedierile. Care vor fi motoarele de repornire/ creștere a activității și cum vad fondatoarele firmei viitorul business-ului avocațial



Chiar din momentul când măsurile autorităților luate odată cu instituirea stării de urgență, încă din prima săptămână de martie, coordonatorii [Suciu Popa](#) au discutat intern și au gândit un plan de reacție rapidă, ceea ce în care au pregătit firma și oamenii - atât avocații, cât și non-legal staff - pentru a face față perioadei următoare. Astfel, încă din data de 10 martie, întreaga echipă de avocați ai firmei Suci Popa, o mare parte din personalul non-avocațial au început munca de la distanță, de acasă, cu informarea corespunzătoare a clienților care erau și ei în diverse stadii de organizare a activității prin remote working, telemunca etc.”Acest early-start pe care am reușit să îl luăm cam cu o săptămână-două înaintea pieței ne-a permis, printre altele, ca începând cu 16 martie, data publicării decretului prezidențial de instituire a stării de urgență, să fim perfect operaționali”, au precizat pentru ^{Biz}Lawyer fondatoarele firmei. ”La acest moment, după mai bine de 7 săptămâni de smart-working, suntem deja ‘antrenați’ și ceea ce pare a fi o provocare careia nu știam exact cum îi vom face față din punct de vedere tehnic, logistic și, de ce nu, chiar uman, s-a dovedit un exercițiu foarte eficient care a dat roade și pe care l-am depășit fără sincope”, au spus [Miruna Suci](#) și [Luminița Popa](#), la solicitarea ^{Biz}Lawyer.

Raportat la încărcatura echipelor, în această perioadă nu au existat diminuări semnificative ale volumului de activitate, cu mici excepții. ”În timp ce în aceste zile vedem tot mai multe firme de avocați - mari, medii sau mici - care se confruntă cu probleme de cash-flow și care, ca răspuns la aceste probleme, au luat în unele cazuri decizii radicale de concediere a unei bune părți a personalului lor (în unele cazuri mergând până la 30-50% din numărul de avocați și personal administrativ), ne bucurăm să putem spune în ce ne privește că o astfel de măsură nu a fost niciodată luată în calcul”, au nuanțat avocatele **Suciu Popa**.

În privința ariilor de practică, pe lângă munca constantă pe care au continuat să fie solicitați să o depună pentru clienți în domenii precum infrastructura, energie, oil & gas, corporative & commercial, domeniul financiar și ITC, avocații **Suciu Popa** au constatat o creștere a solicitărilor de servicii specializate pe zona de arbitraj, contracte, dreptul muncii, farma și achiziții publice, în noul context creat, creștere a activității care a compensat în largă măsură încetinirea din alte sectoare (automotive și IP, spre exemplu). Un loc aparte au avut în perioada aceasta litigiile.

^{Biz}Lawyer a încercat să ia pulsul firmelor de avocați în această perioadă de restrângere a activităților economice și limitare a interacțiunii cu clienții. Întrucât răspunsurile primite din partea **Suciu Popa** au fost redactate ca un tot, într-un text fluid și bine articulat, redăm integral, în cele ce urmează, materialul primit în urma solicitării noastre (cu mențiunea că intertitlurile ne aparțin).

Modul în care și avocații **Suciu Popa** au răspuns la provocările crizei medicale ne întărește opinia ca avocatura de business funcționează, există proiecte și, cu mici ajustări/adaptări, firmele de avocați pot merge mai departe.

[Descopera oportunitățile de recrutare de pe LegiTeam! GRATUIT.](#)

Un early-start cu multe avantaje ulterioare

”Încă de acum peste 8 săptămâni (sfârșit de februarie, început de martie) am început să evaluăm știrile din ce în ce mai alarmante ajunse și în Europa pe tema epidemiei Covid-19, la acel moment încă nedeclarată de către OMS dar care se propaga rapid dinspre Asia spre Europa centrală (în special Italia). Fără să avem pretenția că la acel moment am anticipat magnitudinea crizei medicale și economice care aveau să urmeze și pe care o vedem în desfășurare pe plan global acum, faptul că am început să ne uităm cu atenție la ce se întâmplă cu siguranță ne-a dat un headstart foarte util în săptămânile care au urmat. Mai precis, chiar înainte și anticipând măsurile autorităților luate odată cu instituirea stării de urgență, încă din prima săptămână a lunii martie am discutat intern și am gândit un plan de reacție rapidă și coordonată prin care am pregătit firma și oamenii (atât avocații cât și non-legal staff) pentru a face față provocărilor perioadei următoare, astfel încât, încă din data de 10 martie, întreaga echipă de avocați ai **Suciu Popa** și mare parte din personalul non-avocatorial au început munca de la distanță, de acasă, cu informarea corespunzătoare a clienților care erau și ei în diverse stadii de organizare a activității prin remote working, telemunca etc.

Acest *early-start* pe care am reușit să îl luăm cam cu o săptămână-două înainte de piete ne-a permis, printre altele, ca începând cu 16 martie, data publicării decretului prezidențial de instituire a stării de urgență, să fim perfect operaționali (inclusiv din punct de vedere al infrastructurii IT și accesării soluțiilor de e-meeting și e-collaboration) să continuăm munca pe proiectele în curs de acasă și în plus, să răspundem în mod eficient avalanșei de solicitări care au început să vină din partea clienților în legătură cu măsurile luate cu o frecvență, de înțeles, destul de mare, fie prin decretul însuși, fie prin ordonanțele de guvern, militare sau diversele alte acte normative, fie ca acestea vizau chestiuni precum măsurile sociale dispuse (telemunca, instituirea noii scheme de somaj tehnic, concedii plătite pentru părinții cu copii școlari etc), economice, judiciare sau financiar-fiscale.

La acest moment, după mai bine de 7 săptămâni de smart-working, suntem deja ‘antrenați’ și ceea ce pare a fi o provocare careia nu știam exact cum îi vom face față din punct de vedere tehnic, logistic și de ce nu, chiar uman (în sensul de a putea păstra permanent legătura cu întreaga echipă, de a coordona lucrul echipei la distanță și de a păstra echipa motivată și ‘în priză’) s-a dovedit un exercițiu foarte eficient care a dat roade și pe care l-am depășit fără sincope. Am avut chiar surpriza să constatăm în perioada aceasta că flow-urile noastre operaționale au funcționat extrem de bine în condițiile lucrului de la distanță (spre ex. lucrul în echipă a decurs foarte eficient și fără sincope, contabilizarea activității depuse și facturarea clienților s-a desfășurat în parametri normali și în general timpul de reacție și gradul de responsivitate la solicitările clienților a fost unul optim).

[Intra pe portalul de concurență pentru mai multe articole referitoare la proiectele avocaților din această arie de practică](#)

Cum a fost posibilă pastrarea intactă a întregii echipe de avocați și de personal suport

Raportat la încărcatura echipelor, putem spune că în această perioadă nu au existat diminuări semnificative ale volumului de activitate, cu mici excepții. Am fost cumva feriti de turbulențele care s-au instalat aproape imediat de la mijlocul lunii martie și, datorită structurii portofoliului nostru de clienți (un portofoliu echilibrat, fără dependente majore de un anumit tip de client sau ramură de activitate dintre cele afectate major și direct de pandemie, cu o distribuție relativ robustă între clienți tranzacționali și proiecte day-to-day), dar și o dimensionare și structurare a echipei gândită atent cu mult înainte de intrarea în criză, care ne-a permis poate cea mai importantă decizie de management luată după declararea pandemiei, și anume pastrarea intactă a întregii echipe atât la nivel de avocați cât și de personal suport.

În timp ce în aceste zile vedem tot mai multe firme de avocați - mari, medii sau mici - care se confruntă cu probleme de cash-flow și care, ca răspuns la aceste probleme, au luat în unele cazuri decizii radicale de concediere a unei bune părți a personalului lor (în unele cazuri mergând până la 30-50% din numărul de avocați și personal administrativ), ne bucurăm să putem spune în ce ne privește că o astfel de măsură nu a fost niciodată luată în calcul.

În privința ariilor de practică, pe lângă munca constantă pe care am continuat să fim solicitați să o depunem pentru clienții noștri în domenii precum infrastructura, energie, oil & gas, corporate & commercial, domeniul financiar și ITC, am constatat o creștere a solicitărilor de servicii specializate pe zona de arbitraj, contracte, dreptul muncii, farmă și achiziții publice în noul context creat, creștere a activității care a compensat în largă măsură încetinirea din alte sectoare (automotive și IP, spre exemplu).

Un loc aparte au avut în perioada aceasta litigiile. În mod cu totul atipic față de majoritatea pieței și cumva contraintuitiv față de cvasi-„înghetarea” majorității dosarelor civile, administrative sau penale în condițiile stării de urgență, numărul litigiilor gestionate de departamentul nostru de litigii în ultimele săptămâni a fost semnificativ, generat de solicitări din partea clienților pentru servicii de asistență și reprezentare în cauze considerate de urgență deosebită în această perioadă (ordonanțe prezidențiale, suspendări provizorii în contestații la executare, executări silite fără executări directe etc și cai de atac la acestea). Ca atare, cel puțin până la acest moment, putem spune că activitatea **Suciu Popa** pe zona de litigii nu a avut de suferit, activitatea echipei implicate fiind la același nivel cu cea dinainte de pandemie. Suntem însă și noi precauți, și sperăm, că mai toată piața avocătială și sfera de business, în reluarea cât mai urgentă a judecării cauzelor puse pe hold în cvasimajoritatea lor. Legat de acest punct, anticipăm că imediat ce starea de urgență va lua sfârșit (probabil la mijlocul lui mai) domeniul litigiilor va cunoaște o intensificare importantă.

Motoarele de repornire sau creștere a activității avocătiale în lunile ce vor urma pandemiei

Toate aceste elemente ne determină să credem că printre motoarele de repornire sau creștere a activității avocătiale în lunile ce vor urma pandemiei vor fi litigiile, activitatea tranzacțională focusată pe noile oportunități de business ce vor apărea cu siguranță în piață, restructurările de business și tot ce înseamnă „turn-around”, sectorul de sănătate și cel digital, iar firmele care fac toate eforturile de a-și prezerva acum resursele umane și activitatea în acest segment vor fi foarte probabil avantajate, desigur dacă vor ști cum să valorifice aceste oportunități în viitorul apropiat.

Nu în ultimul rând, dincolo de expertiza pe anumite arii de practică care cu siguranță vor genera activitate crescută

dupa iesirea din acest lock-down, analiza noastra ne face sa credem ca si capacitatea de repliere si regandire a modului de a face business va conta la fel de mult in succesul viitor al firmelor si de capacitatea lor de a trece peste aceasta perioada cu minim de pierderi. Aici vor conta capacitatea de adaptare rapida, dar si atitudini si modele de tipul „triple bottom line” care este practic un concept care a inceput sa prinda contur cu ceva timp inainte de criza coronavirus si fara legatura cu ea, care spune ca valoarea companiilor nu este limitata strict la *shareholder value=profit*, ci are 3 componente: profit, oameni si sustenabilitate.

Pe langa multiplele provocari pe care criza legata de coronavirus le aduce, exista si multe elemente pozitive pe care le descoperim cu totii acum, printre care faptul ca in timp ce firmele si organizatiile de toate tipurile sunt fortate sa isi rationalizeze resursele, ele inteleg ca pot face mai mult cu mai putin si incep sa identifice cai de a opera si a coopera mai facile, mai simple si mai ieftine. La fel, acum multi manageri incep sa vada ca un management mai suplu poate fi mai eficient si ca echipele pot fi organizate intr-un mod mai flexibil, cu parte dintre angajati lucrand de acasa sau nu neaparat de la birou, fara ca productivitatea sa scada, ceea ce din nou, inseamna mai multa flexibilitate si posibilitatea economisirii unor resurse importante de catre organizatii. Tot la capitolul pozitive poate fi si faptul ca, in definitiv, sistemele de sanatate (care sunt in general destul rezistente la schimbare cam peste tot in lume) au acum sansa de a se restructura in mod serios, lucru care ar fi fost altfel imposibil de realizat inainte.

Piata avocatiala se va reforma, o data cu resetarea businessului post-pandemie la o scara mai larga

Asa cum am afirmat, ultimele 7-8 saptamani au reprezentat pentru noi o perioada extrem de intensa de munca, dar si de planificare la nivel de management a activitatii si resurselor firmei pe toate palierele. In plus, aceasta perioada a mai reprezentat un rastimp in care am pus in perspectiva si am analizat modul nostru de a ne conduce activitatea si am incercat sa identificam noi oportunitati, care, pe langa punctele tari existente ale organizatiei noastre, ne vor permite sa operam in mod sustenabil si in perioada post-pandemie. Aceasta analiza a noastra nu priveste evident doar resursele interne ale firmei si ce activitati putem optimiza in mod individual, ci ia in calcul nevoia de resetare a businessului post-pandemie la o scara mai larga, a intregului business si a businessului avocatial, nu numai la nivelul Romaniei, ci european si global. Este clar deja ca, in timp ce toate sectoarele economiei se vor reforma intr-o forma sau alta, vor cunoaste schimbari fara precedent, la fel va fi si piata avocatiala, o piata a serviciilor in definitiv dependenta in integralitate de restul economiei nationale si globale. In acest context, ne e foarte clar ca revenirea va depinde de efortul tuturor tarilor afectate (majoritatea globului) de a combate efectele pandemiei asupra economiilor in general, cu un rol special care revine cooperarii si coordonarii masurilor statelor din UE, unde incepe sa se contureze deja o abordare bazata in principal pe solidaritate mai degraba decat pe principiul ‚fiecare pentru el’.

In timp ce statelor membre le devine din ce in ce mai clar acest lucru, activandu-se planuri de injectie de fonduri fara precedent, similare intrucatva cu planurile de reconstructie ce au urmat celui de al doilea razboi mondial, si Romania va trebui ca, prin efortul conjunct al autoritatilor si mediului de afaceri, sa identifice si sa creeze, pe langa planuri de sprijin pe termen scurt pentru economie si populatie, care sunt, cu siguranta, extrem de necesare, si oportunitati noi pentru antreprenori, pentru companii, inclusiv in directia stimularii populatiei tinere si active in crearea de valoare pentru societate si modalitati de retinere si utilizare a talentelor in economia locala. Din acest punct de vedere credem ca Romania, poate mai mult ca alte state europene, are acum o oportunitate fara precedent care va trebui valorificata in perioada post-pandemie, avand in vedere reintorcerea in tara a unui numar impresionant de cetateni romani din diaspora, multi dintre ei tineri (numai pana la sfarsitul lunii martie conform statisticilor oficiale au revenit in tara peste un milion de romani, iar pana in 20 aprilie probabil undeva la un total de 1,5 milioane). Raportat la populatia Romaniei de aprox. 19 milioane anterior pandemiei, un influx de aproximativ 10% de cetateni, din care sa ne propunem ca o buna parte sa fie retinuti acasa si ocupati profesional, inclusiv prin programe de reconversie rapida acolo unde este cazul, poate fi o ocazie cu care Romania nu se va mai intalni curand si o piesa importanta in planul viitor de relansare a economiei romanesti”.

[Intra pe LadyLawyer.ro și afla mai multe despre activitatea, preocupările și proiectele doamnelor avocat din cele mai importante firme de pe piața locală](#)