

Web e social network per selezionare le nuove risorse. Anche se il canale università resta prioritario

Negli studi legali fa breccia l'e-recruitment. Ma per i migliori

Pagine a cura
di **DUILIO LUI**

Le possibilità di scelta non sono mai mancate, considerato il fascino che i grandi studi legali hanno sempre esercitato sui neolaureati in Giurisprudenza. La novità introdotta dagli anni della crisi è un rinnovato atteggiamento da parte dei selezionatori, che oggi più che in passato sembrano interessati a giovani talenti da far crescere per valorizzare la struttura professionale. Tanto da sviluppare alcune iniziative innovative in tema di recruiting

La carta del career day ma anche dei social network

La partecipazione ai career day organizzati dagli atenei è il canale più battuto dagli studi in cerca di giovani da reclutare. Tra gli altri, segue questa strada **Clifford Chance**, che collabora con diversi atenei anche offrendo periodi di stage. «Siamo stati il primo studio al mondo a creare un'Academy, un vero e proprio centro di formazione interno che ha sede ad Amsterdam e collabora con prestigiose business school internazionali», rivendica **Charles Adams**, managing partner di Clifford Chance in Italia, che aggiunge: «Coltiviamo i talenti garantendo loro un percorso formativo mirato alla crescita professionale e manageriale».

«Abbiamo stipulato accordi con diversi atenei, tra cui Bocconi e Cattolica a Milano e Luiss a Roma», racconta **Pietro Fioruzzi**, partner di **Cleary Gottlieb**. «Inoltre, i nostri soci partecipano regolarmente alle job fair organizzate dalle law school delle più prestigiose università statunitensi e inglesi, nonché dal College of Europe di Bruges (Belgio, ndr), con l'intento di selezionare i migliori studenti interessati a intraprendere una carriera presso una delle nostre sedi», aggiunge.

«Possiamo contare su un rap-

porto privilegiato con le migliori Università di Milano e Roma, città che possono vantare poli accademici d'eccellenza, ma ci avvaliamo anche di rinomate strutture universitarie di altre realtà italiane», gli fa eco **Alessandro De Nicola**, senior partner di **Orrick**. «Una corsia preferenziale nella scelta del collaboratore rimane sempre l'esperienza di un master all'estero o in Italia e l'ottima conoscenza della lingua inglese». Una volta inseriti, i giovani partecipano ai momenti di formazione interni. Orrick organizza periodicamente corsi che vanno dalle tematiche tecniche all'utilizzo delle tecniche di negoziazione, dall'effective writing and drafting al client relationship management.

Le università costituiscono un punto di riferimento costante anche per **Cba**, che saltuariamente fa anche riferimento a società di recruiting. Il partner **Giuseppe Galeano** spiega che per ogni sede e per ogni practice Tax e Legal dei soci che si occupano sia del recruiting che, altra attività molto importante, del mantenimento della struttura, «vale a dire l'attività di risoluzione delle problematiche interne che si dovessero manifestare, nonché dell'attività annuale di counselling volta a valutare la crescita dei propri professionisti e a premiare le eccellenze».

Oltre a partecipare ai career day e proporre periodi di stage, **Latham & Watkins** punta sui social network. «Un canale questo che troverà sempre più applicazione in futuro, in quanto velocizza e per certi aspetti semplifica il processo di accesso e verifica delle informazioni relative ai curricula dei professionisti», osserva **Marcello Bragliani**, associate dello

studio. Risposte alle candidature entro tre settimane

Quanto alle candidature spontanee, Fioruzzi spiega che «generalmente vengono esaminate entro tre settimane dal ricevimento. L'esame viene condotto dal partner responsabile della selezione, insieme con altri professionisti. I candidati prescelti vengono convocati presso i nostri uffici per sostenere un colloquio con diversi partner, counsel e collaboratori». Per quanto riguarda la formazione, oltre a seminari per l'intero studio su argomenti vari (ai quali è possibile partecipare anche per video o tele-conferenza in collegamento con gli uffici stranieri), ciascuna sede elabora i propri programmi di formazione sulla base delle esigenze dei propri collaboratori e della combinazione di aree di attività che caratterizza quella sede. Per esempio, alcuni gruppi specialistici organizzano una serie di seminari e studi di casi pratici ideati per i nuovi avvocati.

Inoltre **Cleary Gottlieb** ospita le finali italiane della «*Philip C. Jessup International Law Moot Court Competition*», competizione universitaria internazionale, giunta alla sua 53esima edizione. Nell'ultima edizione, svoltasi in primavera, le sale riunioni degli uffici milanesi si sono trasformate per due giorni in un'aula di tribunale, con le squadre di quattro università che hanno simulato un contenzioso fra due stati sovrani dinanzi all'International Court of Justice, organo giudiziario delle Nazioni Unite. Proprio come in un vero procedimento, ogni team ha affrontato il caso presentando memorie difensive e accusatorie in forma scritta e ha condotto la discussione orale dinanzi a un collegio giudicante, formato da avvocati e professori universitari di diversi stati europei. A primeggiare, aggiudicandosi così anche una borsa di studio, è stato il team dell'Università degli Studi di Torino.

Preferite le candidature via web

Un tratto comune agli studi più strutturati è l'esistenza di un processo di selezione che va avanti in maniera continuativa. «Il reclu-

tamento di giovani collaboratori vedo lo studio impegnato in una attività di selezione continua», spiega **Giuseppe La Scala**, senior partner dello **Studio Legale La Scala**. «Da una parte cogliamo occasioni interessanti che si propongono, dall'altra dobbiamo tenere botta a un turnover fisiologico». Quanto alla formazione, lo studio ha un sito specifico dedicato (Iusletter), con tutti i suoi professionisti chiamati a collaborare alla redazione con attività di studio e approfondimento.

Toffoletto De Luca Tamajo e Soci valuta solo i cv inseriti nel proprio sito.

Data la specializzazione giuridica, **Lablaw** punta su giovani che hanno preparato la tesi in diritto del lavoro, con preferenza per coloro che hanno una buona conoscenza di almeno una lingua straniera: inglese, francese ed eventualmente tedesco. Inoltre lo studio è presente su **LinkedIn** con un proprio profilo e nel sito Internet è stata approntata un'area dedicata alle candidature.

«Chiediamo una votazione superiore a 105, la conoscenza delle lingue ed esperienze all'estero», spiega il presidente di **Toffoletto De Luca Tamajo e Soci**, **Franco Toffoletto**, ricordando che, «attraverso *Ius Laboris*, è possibile trascorrere soggiorni oltreconfine, presso gli studi che partecipano all'alleanza e avere contatto con più di 400 avvocati in tutto il mondo». Per colmare le distanze tra la preparazione universitaria e il tipo di lavoro richiesto oggi, lo studio ha messo a punto un corso per i praticanti neolaureati che entrano a far parte del team. In una prima fase i giovani neolaureati, tramite lezioni ed esercitazioni, si fanno un'idea delle attività, degli strumenti e dell'organizzazione

dello studio. Dopo circa due mesi iniziano a collaborare con gli avvocati ed inizia la formazione giuridica che prosegue per i successivi 18 mesi. Periodicamente vengono verificate le conoscenze acquisite e chiariti eventuali dubbi. Il corso viene continuamente migliorato attraverso le interviste che vengono svolte alla fine di ogni fase ai partecipanti. abbreviare enormemente il tempo necessario per cominciare a lavorare in modo consapevole. Dopo il primo anno la formazione diventa più articolata e ha ad oggetto non solo i principali argomenti di diritto del lavoro, ma anche

lezioni su come si redige un atto, come si conduce una trattativa per la negoziazione di una causa, sino a lezioni di deontologia e comportamento con i colleghi e con i giudici.

Il Web è un punto di contatto privilegiato anche per **Boscolo & Partners**, insieme con le segnalazioni che arrivano dalle relazioni tra i professionisti dello studio e alcuni docenti universitari. «Generalmente viene fatto un colloquio con uno o più partner a tutti coloro che, attraverso i vari canali, fanno pervenire il loro curriculum», racconta il partner **Luigi Bittolo Bon**. «I criteri di scelta riguardano il percorso di studio, ossia la scelta di un indirizzo o di esami attinenti alla professione, le votazioni conseguite, la conoscenza delle lingue. Riteniamo importante anche il modo di presentarsi dei candidati».

Un approccio simile è stato adottato da **Lipani & Partners**. «L'iter di selezione parte con lo screening dei curricula inviati spontaneamente tramite l'apposito canale aperto sul sito internet dello studio», spiega il fondatore **Damiano Lipani**.

«Quindi è previsto un successivo colloquio alla presenza del partner di riferimento, volto alla maggiore conoscenza del candidato selezionato e alla migliore rappresentazione di come lo studio è organizzato, delle materie trattate, della tipologia di clienti seguiti. Infine possono esservi altri colloqui con partner diversi destinati all'approfondimento della conoscenza reciproca e alla definizione degli aspetti economici della eventuale futura collaborazione. Infine c'è la valutazione di un elaborato scritto (atto giudiziale o parere giuridico) redatto dal candidato, per valutarne le capacità o, quanto meno, le potenzialità (per i giovani aspiranti avvocati), rispetto agli standard di qualità dello studio».

Lo stage è il principale canale di ingresso in maniera strutturata nel team di **De Berti Jacchia Franchini Forlani**. «Quando si è ravvisata la necessità di reclutare praticanti, di norma la preferenza è stata data agli stagiaires reputati più idonei», racconta **Guido Callegari**, partner dello studio. «Non sono, però, stati trascurati altri

canali di reclutamento, in particolare il vaglio dei curricula che pervengono allo studio.

LS LexJus Sinacta punta principalmente su giovani che hanno già conseguito l'abilitazione di avvocato e hanno ottenuto un voto di laurea non inferiore a 105, come spiega **Gianluigi Serafini**, managing partner presso gli uffici di Bologna. «I canali sono generalmente il sito dello studio, che prevede uno spazio specifico per l'invio dei curriculum, o le segnalazioni dal mondo dell'università. La selezione avviene tramite una serie di colloqui gestiti da un partner e un colloquio finale con un managing partner, i colloqui prevedono anche valutazioni di cultura generale e di conoscenza della lingua inglese, l'inserimento prevede un periodo di sei mesi dedicato alla formazione deontologica, alla conoscenza del codice etico dello studio e a una conoscenza trasversale dei vari dipartimenti, trascorso questo primo periodo vi è una valutazione sul giovane che in caso positivo viene ammesso per un ulteriore semestre a collaborare con il dipartimento cui viene dedicato». Al termine di questo periodo vi è una nuova valutazione che tiene conto oltre che delle capacità professionali e relazionali e, in caso di esito positivo, il giovane si vede proporre un contratto di dodici mesi nel corso del quale inizia ad avere contatti con il cliente e a fare prime esperienze di gestione autonoma di alcuni fascicoli.

Il processo di selezione

Quali sono i requisiti ricercati nei candidati? «Il nostro obiettivo è individuare profili di eccellenza, ma non prescindiamo mai da una accurata valutazione caratteriale e delle motivazioni di ciascun candidato», risponde **Benedetta Navarra**, senior partner di **Graziadei Studio Legale**. «L'inserimento è sempre un progetto a lungo termine e, in quanto tale, di per se stesso un investimento per il futuro. Così il neolaureato opera da subito in affiancamento ai partner dello studio sulle pratiche, in un percorso professiona-

le affine al proprio profilo di studi ed alle specifiche qualità e caratteristiche che ha manifestato».

Anche **Nctm** ha dedicato una sezione del proprio sito Internet all'invio delle candidature: «La

laurea a pieni voti è un pre-requisito essenziale», spiega **Gabriel-la Agliati**, responsabile hr. «Proseguiamo poi con degli incontri *vis-à-vis* con la rosa di giovani professionisti più in linea con le nostre richieste, abbinando anche test scritti: l'obiettivo è di valutare la solidità tecnica, così come la capacità relazionale. Oltre alle conoscenze giuridiche propriamente intese, nel corso dei colloqui si valutano infatti molti altri aspetti: relazionali (come capacità di lavorare in team, collaborazione, scambio e trasferimento conoscenze), attitudini personali (tra gli altri, determinazione e proattività), formazione culturale, conoscenza lingue, motivazioni e modalità decisionali», aggiunge Agliati.

Dal comitato per le selezioni alle strutture hr

«L'invio del curriculum è il canale principale per la selezione dei giovani professionisti: per questo abbiamo istituito una procedura di colloquio a più fasi che coinvolge sia il socio direttamente interessato, sia il Pdc - Professional development committee (un comitato composto da tre partner, oltre al managing partner e dal coo dello studio) che gestisce la banca dati dei cv, supporta i soci nella ricerca dei profili richiesti, prende parte diretta a tutti i colloqui, seleziona le università con cui stabilire accordi per stage e sponsorizzazioni di specifici eventi formativi». **Domenico Gaudiello**, partner di **DLA Piper**, spiega così la struttura per la sezione messa in piedi dalla law-firm. «Essersi laureati presto, con un ottimo voto di laurea e una buona conoscenza della lingua inglese sono requisiti fondamentali».

Hogan Lovells si è dotata di un hr manager (**Daniela F. Pistorio**), che si occupa di tutte le fasi del recruitment, dell'inserimento in studio e del relativo percorso di crescita professionale e di formazione in linea con i valori del network internazionale. «La formazione continua è parte integrante della policy del nostro studio», ricorda il socio **Roberto Culicchi**, elencando le iniziative, che vanno «dall'organizzazione di riunioni di aggiornamento con frequenza bimensile alle quali partecipano tutti i collaboratori di Roma e Milano, alle riunioni tecniche sono tenute periodicamente all'interno dell'area di spe-

cializzazione, agli incontri periodici con i colleghi internazionali della stessa practice dedicate allo sviluppo tecnico dei trainee e degli associate e al fine di consolidare i rapporti professionali all'interno del network».

Simile l'approccio seguito da **Mercanti-D'Orio**, che ha un general manager responsabile del recruiting, **Chiara Rudella**, la quale spiega: «Effetto le selezioni con i partner dello studio responsabili dell'area di attività in cui è previsto l'inserimento del professionista. Questa gestione centralizzata delle risorse si è rivelata particolarmente efficiente nel reperimento di profili già formati in alcune aree di attività dello studio». Una volta inseriti, i giovani partecipano a seminari interni di aggiornamento ed approfondimento «nella cui preparazione vengono coinvolti direttamente e in prima persona i professionisti». **Watson Farley Williams** ha un dipartimento risorse umane presso la sede centrale di Londra e referenti locali negli uffici di Roma e Milano. Chi entra a far parte del team spesso trascorre periodi di training presso i dipartimenti di corporate e finance a Londra. Infine, **Evershed Bianchini** non ha un dipartimento dedicato al recruitment, ma alcuni soci sono stati delegati alla individuazione e valutazione dei profili più interessanti oltre che del processo di selezione. Una volta inseriti, gli avvocati possono prendere parte a percorsi di secondment con gli studi del network, in modo da sviluppare competenze legali in diverse giurisdizioni.

© Riproduzione riservata



Charles Adams



Guido Callegari



Gianluigi Serafini



Pietro Floruzzi



Alessandro De Nicola



Giuseppe La Scala



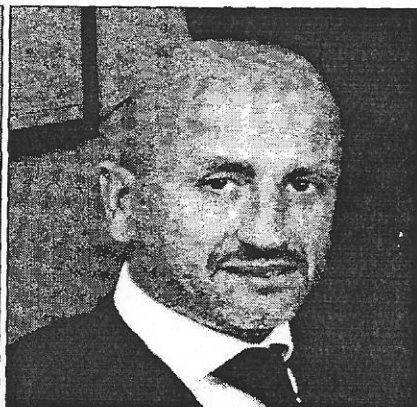
Domenico Gaudiello



Roberto Culicchi



Franco Toffoletto



Damiano Lipani