

L'ingresso nella professione passa sempre più attraverso selezioni mirate e atenei al top

Praticanti, gli studi d'affari puntano tutto sui migliori

Pagine a cura di **FEDERICO UNNIA**

Per gli studi legali la lotta per accaparrarsi le risorse professionali migliori comincia presto, vale a dire dalle selezioni dei giovani che debbono ancora superare l'esame di abilitazione.

Ma come viene gestita questa fondamentale attività da parte degli studi? «Individuare giovani che soddisfino i nostri requisiti non è facile, né scontato. È chiaro che un neo-laureato in Italia ha, di regola, una forte preparazione teorica, ma spesso si trova a disagio nella concreta applicazione del diritto. Per questo il nostro studio investe molto nel training interno, al fine di recuperare questo gap rispetto alla situazione esistente in altri paesi, dove tuttavia, la solidità giuridica dei candidati è, spesso, meno soddisfacente», spiega **Gian Luca Zampa**, partner di **Freshfields** con responsabilità di recruiting presso la sede di Roma.



Gian Luca Zampa

«Valutiamo le candidature che ci arrivano spontaneamente, nonché ci muoviamo proattivamente per trovare i profili più adatti, attraverso annunci sul nostro sito sia ancora partecipando ad alcune job fair organizzate dalle Università più prestigiose». Un canale particolarmente importante per noi è da sempre il «Premio Freshfields»: un concorso annuale rivolto ai migliori laureandi/laureati, che abbiano dato ai loro studi di giurisprudenza un indirizzo commerciale e internazionale».

«Un'altra collaborazione cui teniamo molto», prosegue il legale di Freshfields, «è quella con il comitato scientifico e redazionale che produce i «*Bocconi Legal Papers*», prima rivista accademica italiana gestita da studenti e riconosciuta dall'Università Bocconi di Milano. Attraverso questa collaborazione entriamo in contatto con un gruppo di studenti selezionati tra gli iscritti agli ultimi tre anni del Corso di laurea magistrale in giurisprudenza, particolarmente motivati e di talento».

«Dato il posizionamento dello studio non abbiamo difficoltà a selezionare giovani professionisti di qualità provenienti dall'università», commenta **Roberto Zanchi**, managing partner dello Studio legale **Pavia e Ansaldo**.

«Rispetto al passato si nota una maggiore preparazione su alcuni aspetti che l'università in passato trascurava - ad esempio le lingue o le correlazioni con le discipline economiche e bilancistiche - anche se talvolta un po' a scapito di una minor preparazione sui temi più classici del diritto, ed una tendenza alla eccessiva specializzazione, che non giova nell'età della formazione. Fondamentale infatti al di là delle credenziali iniziali è il periodo di pratica all'interno dello studio, nel quale devono emergere, oltre alla preparazione, le attitudini che sono a base della professione».

Secondo **Chiara Rudella**, general manager dello studio **Mercanti Dorio e Associati**, «va premesso che negli ultimi 10 anni si registra una riduzione delle richieste di inserimento degli studi ai fini della pratica professionale; il dato è collegato alla riduzione degli iscritti a giurisprudenza e alla consapevolezza che l'attività professionale richiede un percorso lungo e non privo di difficoltà, con soddisfazioni, anche economiche, non immediate, sicché, a differenza che in passato, molti laureati rivolgono direttamente il loro interesse verso altri sbocchi professionali. Per questo è importante selezionare sin dall'Università i migliori studenti che manifestino interesse per l'attività professionale. Il contatto con la realtà accademica, prevalentemente quelle in cui ha le sue sedi lo Studio, consente di conoscere i giovani con un curriculum di studi brillante e coerente con le attività dello Studio».



Roberto Zanchi

della valutazione delle candidature e della selezione dei candidati per aree di competenza. «La fonte di selezione delle risorse che lo studio predilige, oltre alla valutazione dei curriculum ricevuti, è il canale universitario», spiega **Giuseppe Celli**, managing partner di **Eversheds Bianchini**, «con cui nel corso degli anni abbiamo stabilito ottimi rapporti, in particolare con istituti quali la Luiss a Roma e l'Università Bocconi a Milano. Prendiamo parte da ormai diversi anni alla Bocconi & Jobs, che annualmente l'università organizza offrendo a studi professionali e aziende un'opportunità di incontro tra i propri laureati e laureandi e il mondo del lavoro *vis à vis*».

Molto selettivi anche in **Callegari Martini Manna**. «Poiché ci arrivano diverse candidature spontanee, non abbiamo normalmente bisogno di rivolgerci a soggetti esterni per reclutare collaboratori», spiega **Elena Martini**, name partner dello studio. «Nella selezione tendiamo poi a prediligere giovani neo-laureati, di modo da avere la possibilità di formarli professionalmente sin dall'inizio della loro pratica forense. Requisiti fondamentali sono un buon voto di laurea, la conoscenza almeno della lingua inglese e il giusto atteggiamento, che significa avere entusiasmo e voglia di fare, e l'umiltà di ammettere che all'inizio un neolaureato non sa praticamente nulla di come si svolge la professione di avvocato. In questo senso, il difetto più grande che mi è capitato di vedere in alcuni candidati è la convinzione di essere già dei professionisti affermati per il solo fatto di avere un buon voto di laurea: candidati come questi vengono sempre scartati».

Nell'esperienza di **Trevisan & Cuonzo Associati**, «un'ottima base universitaria costituisce requisito im-



Elena Martini



Lia Punterì



Francesco Sciaudone

prescindibile per la nostra selezione, accompagnata da una buona conoscenza delle lingue straniere e dell'inglese in particolare, posto che molti dei nostri clienti provengono dall'estero o per esigenze di coordinamento è necessario comunicare in lingua straniera», sottolinea **Lia Punterì**, partner di **Trevisan & Cuonzo**.

«Lo studio opera da anni in collaborazione con le università e offre periodi di stage a studenti laureandi. Quanto alle qualità personali che ricerchiamo, sono fondamentali una forte motivazione e senso di responsabilità. Inoltre, poiché lo studio opera in un ambito internazionale, è disponibile ad avvalersi della collaborazione di laureati e avvocati anche di diverse giurisdizioni, in particolare provenienti da paesi di common law. Tuttavia, ai fini di una buona integrazione nel team di **Trevisan & Cuonzo**, si richiede che i legali stranieri abbiano una eccellente padronanza della lingua italiana».

«Ogni studio ha le sue regole di selezione e di ingresso», spiega **Francesco Sciaudone**, partner dello studio **Grimaldi**. «Molto spesso si individuano sistemi più o meno formali oppure si sceglie di essere affiancati da esperti di selezione. In realtà ci sono sempre delle eccezioni alle regole. I rapporti personali continuano ad essere un canale privilegiato di ingresso nel mondo delle professioni. Nelle ultime settimane per esempio, per modernizzare l'approccio alle selezioni di giovani negli studi abbiamo lanciato una proposta di profondo rinnovamento nel contesto del Progetto Studi Associati avviato con l'Ordine di Roma e che vede l'attiva partecipazione di tutti i prin-



Giuseppe Celli



Chiara Rudella



Gabriella Agliati

cipali studi italiani. L'idea è quella di creare sinergia tra le law firm e l'Ordine per indirizzare neo laureati alla pratica e alla professione nelle strutture. Non di meno però **Grimaldi** guarda da anni con interesse e attenzione alle realtà accademiche e ai master, così come cerchiamo di partecipare ai career day organizzati dalla principali università italiane» aggiunge.

Per **Gabriella Agliati**, responsabile HR professionisti di **Nem Studio Legale Associato**, «l'inserimento di nuovi collaboratori in studio segue una logica e una procedura coerenti con la struttura dei Dipartimenti. È unitaria per tutte le sedi ed è coordinata da me, come funzione HR Professionisti. Prerequisiti necessari sono la laurea a pieni voti e un inglese fluente. Nella selezione dei giovani, la valutazione delle capacità tecniche è determinante e si attua già nella fase preliminare di individuazione dei CV». Sono infatti considerati i cv registrati nel sito dello Studio o segnalati dalle principali Università italiane, se-

lezioni anzitutto in base al voto di laurea (almeno superiore a 105). Apprezzate sono anche esperienze di studio o di lavoro all'estero».

«Il nostro studio dedica grande attenzione al recruiting e alla formazione, che sono attività centrali e strategiche per la selezione dei migliori talenti e la crescita di professionisti di eccellenza», dice **Alfredo D'Aniello**, partner dello studio **Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners**. «Il nostro scopo è attrarre i migliori studenti e giovani avvocati e farli crescere professionalmente attraverso un training costante, creando le condizioni perché essi possano sviluppare le proprie potenzialità. Le principali fonti di recruiting sono le università, i master, ma anche le candidature spontanee. Siamo in contatto con le principali

Supplemento a cura di **ROBERTO MILIACCA** rmiliacca@class.it e **GIANNI MACHEDA** gmacheda@class.it

La padronanza delle lingue è ormai un obbligo per i futuri avvocati



Alfredo D'Aniello

Mario Benedetti

Cristiano Tommasi

Università del nostro paese, con i loro placement office e frequentiamo con continuità numerose job fair, quali quella della Luiss e della Bocconi, solo per citarne alcune. Sul fronte delle job fair siamo molto attivi anche all'estero e partecipiamo ogni anno a quella organizzata dalla New York University».

Il peso di un'esperienza all'estero conta molto, invece, in **Blb Studio Legale**. «Lo studio è sempre alla ricerca di profili interessanti nei vari settori nei quali opera», dice **Mario Benedetti**, partner di Blb Studio legale. «Particolare attenzione è rivolta negli ultimi anni a candidati che abbiano avuto esperienze all'estero, soprattutto in quei paesi dove Blb opera con più frequenza, l'Europa, Stati Uniti e Cina. L'attività di un praticante avvocato in Blb Studio Legale prevede sin dall'inserimento un diretto coinvolgimento nelle operazioni, sempre con la supervisione ed il coordinamento di professionisti con maggiore esperienza. Il praticante, inoltre, viene subito posto nelle condizioni di sviluppare la propria capacità di relazione con i clienti e, in genere, con tutti i soggetti coi quali lo Studio si confronta quotidianamente. La non esasperata divisione in dipartimenti consente a chi svolge la propria pratica di maturare una esperienza davvero a tutto campo».



Daniela F. Pistorio

L'approccio delle law firm internazionali

Allen&Overy tiene molto alla procedura di reclutamento dei futuri avvocati. «Malgrado l'elevato numero di laureati in giurisprudenza in Italia non è sempre facile trovare giovani talentuosi e che si inseriscano nella cultura di uno studio legale di affari di respiro globale come il nostro e che contestualmente ne assimolino rapidamente il modo di lavorare spesso molto impegnativo», dice ad **Affari Legali Cristiano Tommasi**, Partner Allen & Overy. «Per questa ragione, Allen & Overy ha un dipartimento molto strutturato dedicato al reclutamento mirato. A questo si aggiunge un forte interesse per il campo dell'economia,

della finanza e delle loro vicende per poterci avvalere di collaborazioni professionali con giovani che siano motivati a dare il meglio e trovino stimolante il nostro lavoro e come lo viviamo quotidianamente.» I canali utilizzati sono le università, con la partecipazione ai Career Day, la pubblicazione di annunci presso i placement office delle università, attraverso il portale on-line di Allen & Overy dedicato a tutti i candidati di diversa seniority, partecipando alle Job Fair in Usa in cui incontriamo i candidati che stanno frequentando un Lm presso le più prestigiose università americane.

Approccio anglosassone anche in **Hogan Lovells**. «Lo studio è particolarmente

attento alle risorse umane, avendo al proprio interno la figura di HR manager dedicata ai professionisti, 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», spiega **Daniela F. Pistorio**, HR Manager di Hogan Lovells in Italia. «Nell'ambito del recruitment, lo studio partecipa ai Job Fairs o Career Days organizzati dalle più prestigiose università nazionali ed internazionali oltre a mantenere stretti contatti con i relativi placement offices. I candidati alla posizione di praticanti devono sostenere uno o più colloqui con il partner responsabile del dipartimento e l'HR manager, che include un colloquio in lingua inglese, e devono presentare alcuni requisiti tra cui voto di laurea da 105 in su, corsi di specializzazione. Esperienze di lavoro o studio all'estero è un requisito preferenziale che viene valutato positivamente».

«Solo negli ultimi 2 anni **Baker & McKenzie** ha avviato 24 stages per studenti universitari e nel 2013 il 40% degli stagisti inseriti

La composizione dei maggiori studi legali d'affari

Allen&Overy	12 partner, 54 avvocati, 18 praticanti
Baker & McKenzie	28 partner, 64 avvocati, 21 praticanti e stagisti
BLB	3 partner, 1 Salary partner, 12 avvocati, 10 stagisti
Callegari Martini Manna	3 partner, 3 of counsel, 2 praticanti
Eversheds Bianchini	15 partner, 45 avvocati, 4 praticanti
Freshfield	17 partner 63 Associate, 17 Trainees, 58 staff
Gianni Origoni Grippo Cappelli & partners	76 partner, 151 avvocati, 93 praticanti e stagisti
Grimaldi	22 partner, 100 associate, 3 counsel, 2 of counsel, 20 praticanti
Hogan Lovells	18 Soci, 76 avvocati, 49 Associate, 9 Counsel e of Counsel, 13 praticanti, 6 stagisti
Mercanti Dorio Associati	8 partner, 22 avvocati, 2 praticanti, 1 stagista
Nctm	50 partner, 183 avvocati, 46 praticanti
Orrick	13 partner, 7 Special counsel e of counsel, 35 associate, 35 attorney trainees, 2 stagisti
Pavia e Ansaldo	37 partner, 77 avvocati, 18 praticanti, 6 stagisti
Simmons & Simmons	14 partner, 77 professionisti e 14 praticanti
Trevisan&Cuonzo Avvocati	3 partner, 27 professionisti e 4 praticanti

Elaborazione Affari Legali su dati forniti dagli studi al 31 dicembre 2013

nell'anno è stato richiamato, subito dopo aver conseguito la laurea, a collaborare con lo studio in qualità di praticante». **Massimiliano Biolchini**, professional development partner e Responsabile per il recruiting, la formazione e le politiche dei compensi di Baker & McKenzie, spiega, dati alla mano, quanto sia importante puntare sui migliori. «Al di là del curriculum si riscontra un fenomeno interessante per cui sempre più i giovani praticanti si dimostrano consapevoli della necessità di guardare in modo diverso alla professione di avvocato e commercialista e preferiscono contesti organizzativi complessi, internazionali e specialistici rispetto allo studio professionale più tradizionale. Baker & McKenzie da sempre attua una politica di recruiting particolarmente attenta al mondo dell'università e ricorre frequentemente a programmi consolidati di stage curriculari con le università Statale, Cattolica e Bocconi di Milano oltre alla Luiss di Roma».

Il collegamento con le migliori università italiane è anche di **Orrick**. «Lo studio Orrick punta molto sulla selezione di giovani talenti preparati dalle migliori università italiane», dice **Guido Testa**, Co-Office leader dello Studio Orrick di Milano. «Lo studio attua un processo di selezione che prevede almeno il 105 come

voto di laurea e un ottimo livello di inglese. A Milano lo studio partecipa attivamente al Bocconi&Jobs nell'ambito del quale incontra direttamente i potenziali candidati che già dal quarto anno dimostrano interesse a passare alcuni mesi presso la nostra struttura ed approcciare concretamente il mondo degli studi legali d'affari internazionali. Abbiamo inoltre ottime relazioni con l'ufficio stage&placement dell'Università Cattolica del Sacro Cuore con l'Università Luigi Bocconi. A Roma lo studio si avvale di collaborazioni con le università Luiss Guido Carli e Luiss Business School. Sono molti gli atenei in Italia che offrono un'ottima preparazione: da un lato una maggior consapevolezza del mondo economico, utile nei confronti quotidianamente con i clienti, e l'internazionalità».

Per uno studio internazionale molto radicato sul territorio italiano, insomma, l'approvvigionamento di talenti è un'attività continua. «Oltre alle selezioni e colloqui che facciamo sulla base delle segnalazioni che ci pervengono abbiamo deciso di sperimentare direttamente sul campo le potenzialità di giovani laureandi in giurisprudenza e di vedere cosa sapessero



Guido Testa

davvero fare se posti innanzi ad una problematica negoziale» spiega ad **Affari Legali Ariel Nachman**, Of Counsel dello studio legale **Simmons & Simmons**. Il progetto Excellence Programme, primo del suo genere in Italia, ha visto lo studio portare trenta studenti del V anno a cimentarsi, in inglese, nella discussione di un contratto. Oltre all'aver avuto un assaggio reale di quello che accade durante una giornata a un avvocato d'affari, gli studenti hanno potuto confrontarsi con professionisti del settore che per qualche ora sono rimasti a loro completa disposizione offrendo suggerimenti utili per il futuro. I partecipanti a questa iniziativa hanno inoltre potuto farsi conoscere, infatti una decina di loro ha intrapreso un processo di selezione all'interno delle varie practice dello Studio. «Ci è sembrato un modo diverso per testare le potenzialità di un candidato, non limitandoci a un colloquio motivazionale, certamente importante, ma vedendo le capacità di impostazione, argomentazione e presentazione della soluzione elaborata. Siamo rimasti soddisfatti e pensiamo in futuro di dare seguito con nuovi incontri di questo genere» conclude Nachman.



Ariel Nachman

di selezione all'interno delle varie practice dello Studio. «Ci è sembrato un modo diverso per testare le potenzialità di un candidato, non limitandoci a un colloquio motivazionale, certamente importante, ma vedendo le capacità di impostazione, argomentazione e presentazione della soluzione elaborata. Siamo rimasti soddisfatti e pensiamo in futuro di dare seguito con nuovi incontri di questo genere» conclude Nachman.

© Riproduzione riservata