

■ SELPRESS ■
www.selpress.com

Direttore Responsabile
Pierluigi Magnaschi

Diffusione Testata
92.877

Avvocati

OGGI

*Praticanti, negli studi legali
selezioni sempre più severe:
entrano solo i migliori*

da pag. 29

Solo i migliori
entrano nelle law firm

AvvocatiOggi ha passato in rassegna le modalità con le quali i migliori studi d'affari che operano in Italia selezionano i praticanti da far entrare a studio

alle pagg. I, II e III

AvvocatiOggi ha passato in rassegna le modalità con le quali i principali studi legali d'affari selezionano e formano i professionisti di domani



Guido Tabellini, rettore dell'Università Bocconi di Milano

Praticantato, nelle law firm solo i migliori

DI MARIA CHIARA FURLÒ

Brillanti, preparati, sicuri di sé e pronti a molti sacrifici. Così devono presentarsi gli aspiranti avvocati d'affari, se vogliono raggiungere la meta di una brillante carriera nelle migliori law firm.

Fare pratica in un grande studio è una ghiotta opportunità di formazione, ma anche una sfida quotidiana e una continua sollecitazione a sostenere standard di alta qualità. Secondo quanto emerge dall'indagine che *AvvocatiOggi* ha condotto tra le maggiori law firm che operano in Italia, gli studi si sono mostrati molto attenti sia alla selezione che alla formazione delle giovani leve. Lo screening dei curricula è per tutti il primo approccio, spesso poi, come gli studi preferiscono avvalersi di convenzioni stipulate con le migliori università di Roma e Milano. In alcuni casi, come per esempio da Freshfields, un canale di selezione importante è il Premio Freshfields, rivolto ai migliori laureandi/laureati in giurisprudenza.

Tra i criteri adottati nella selezione dei candidati si predilige la forte motivazio-

ne personale e una spiccata propensione all'approfondimento. Ma viene anche apprezzata, nei giovani, la volontà di eccellere nel mondo del lavoro, conditio sine qua non per intraprendere la carriera forense. Molti studi, come per esempio Allen & Overy organizzano percorsi formativi in tre passaggi: Local induction, Training legale italiano e corsi di Legal English. «Ben il 60% dei praticanti soddisfa le nostre aspettative, il 20% addirittura le supera. In generale, il prestigio dell'Università e la capacità del discente, valgono molto nella scelta dei praticanti. Uno scambio equo di professionalità e formazione che soddisfa ambo le parti da più punti di vista».

Il trattamento economico è adeguatamente valorizzato per favorire il percorso di carriera, come è successo nelle scorse settimane in Inghilterra, da Hogan Lovells, che ha aumentato i salari dei praticanti di 1.000 sterline. In Italia i più fortunati (Allen & Overy, Freshfields e Dia Piper) in media al mese percepiscono da 2 mila a 3 mila euro, seguiti dai praticanti di Dewey&LeBoeuf con retribuzioni intorno a 18 mila euro per il primo anno e 24 mila per il secondo.



■ SELPRESS ■
www.selpress.com

Viaggio di AvvocatiOggi tra gli studi legali per capire i criteri seguiti per la selezione

Praticanti, nelle law firm entrano solo i migliori

Pagine a cura

DI MARIA CHIARA FURLÒ

Brillanti, dinamici, sicuri di sé, preparati e pronti a molti, ma molti, sacrifici. Se vogliono raggiungere l'agognata meta di una brillante carriera all'interno delle migliori law firm, è così che devono presentarsi i giovani aspiranti avvocati d'affari agli occhi di chi li selezionerà.

Poter lavorare come praticante in un grande studio rappresenta una ghiotta opportunità di formazione per il neolaureato che si affaccia al mondo del lavoro, ma anche una sfida quotidiana e una continua sollecitazione a sostenere standard di alta qualità e competenza.

AvvocatiOggi ha fatto un piccolo viaggio attraverso le law firm che operano in Italia per capire come si muovono sul fronte dell'accesso, e tutte si sono mostrate molto attente alla selezione e al percorso di formazione delle giovani leve.

Lo screening dei curricula, quasi sempre inviati spontaneamente, è per tutti il primissimo approccio. Nessuno degli studi intervistati si affida, infatti, all'apporto degli head hunter, che, invece, vengono consultati di frequente per la selezione di figure professionali di più alto livello.

Molto più spesso, come ci ha raccontato **Claudia Bufagni**, di **Macchi di Cellere Gangemi**, gli studi preferiscono avvalersi di convenzioni stipulate con le migliori università di Roma e Milano (Luiss, Bocconi, Cattolica e Sapienza) con cui mantengono ottimi rapporti.

Per **Gian Luca Zampa** di **Freshfields** un canale particolarmente importante per individuare i migliori candidati è, il Premio Freshfields, un concorso annuale, istituito dallo studio nel 1998, rivolto ai migliori laureandi/laureati provenienti dalle facoltà di giurisprudenza italiane, che abbiano dato ai loro studi un indirizzo commerciale e internazionale e siano interessati a intraprendere una carriera professionale nella stessa di-

rezione, come avvocati o consulenti d'impresa.

Dewey & LeBoeuf riceve e seleziona circa un centinaio di candidature spontanee al mese, a cui si aggiungono i curricula raccolti presso le Università durante le giornate di incontro con gli studenti da esse organizzate, successivamente i candidati vengono convocati per un primo colloquio a cui solitamente si aggiungono altri due o tre passaggi.

Carlo Bindella e **Luca Carenzio** di **STS Deloitte** ricercano nei candidati forte motivazione personale e propensione allo studio e all'approfondimento (caratteristiche essenziali specialmente nel mestiere di commercialista), indispensabili anche le capacità analitiche.

Alessandro De Nicola, senior partner di **Orrick Herdington & Sutcliffe** ricerca nei giovani neolaureati la volontà di impegnarsi ed di eccellere nel mondo del lavoro, *conditio sine qua non* per intraprendere questo tipo di carriera. Inoltre, l'aver ottenuto un punteggio di laurea di almeno 105/110 e una profonda conoscenza della lingua inglese sono certamente elementi preferenziali.

Secondo **Gabriella Agliati**, responsabile dell'Hr per i professionisti, in **Nctm** attualmente sono 50 i praticanti, tra avvocati e dottori commercialisti, ciascuno dei quali per i primi due anni è invitato ad aderire a due distinti dipartimenti e quindi a collaborare con i professionisti senior facendo esperienza in due distinte aree di competenza tecnica.

Massimiliano Danusso, senior partner di **Allen & Overy**, spiega che, attualmente, lo studio per i suoi 24 praticanti organizza veri e propri percorsi di formazione articolati in tre diversi passaggi: la

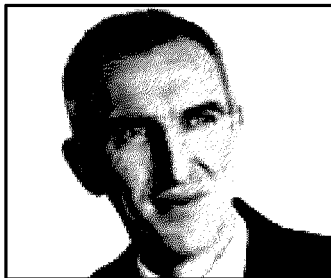
Local induction, una



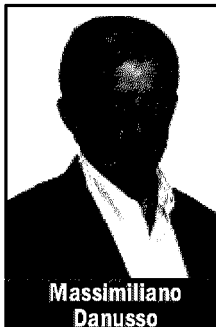
Gian Luca Zampa



Gabriella Agliati



Alessandro De Nicola



Massimiliano Danusso

vera e propria sessione di orientamento durante la quale vengono presentati la strategia, la policy, i valori e la struttura dello Studio in Italia e nel mondo e le diverse attività dei singoli dipartimenti; il Training legale italiano, costituito da incontri

■ SELPRESS ■
www.selpress.com

di approfondimento e aggiornamento su novità normative e tematiche giuridiche di interesse generale e infine i corsi di Legal English, formazione linguistica affidata a qualificati insegnanti di madrelingua e finalizzata ad accrescere le competenze linguistiche dei professionisti.

«Ben il 60% dei praticanti», continua Danusso, «soddisfa le aspettative dello studio, il 20% addirittura le supera di molto».

Domenico Gaudiello di Dla Piper si mostra invece un po' meno entusiasta riguardo alla preparazione fornita dall'attuale percorso di laurea, che basandosi sul triennio generale e sul biennio specialistico, non determina necessariamente una migliore preparazione di base.

Non ha dubbi però sul fatto che alcune università più orientate al mondo del lavoro, offrano percorsi di formazione più adeguati ed aggiornati.

In generale, pur considerando esigua, dal punto di vista pratico, la preparazione universitaria, il prestigio dell'Università, dei relativi docenti e soprattutto la capacità del discendente, valgono molto nella scelta dei migliori praticanti anche per **Damiano Lipani** dello **Studio Lipani & Partners**.

Uno scambio equo di professionalità e formazione fra professionisti avviati e giovani aspiranti avvocati d'affari e commercialisti, che soddisfa ambo le parti da tutti i punti di vista, anche da quello delle retribuzioni.

Il trattamento economico dei praticanti viene adeguatamente valorizzato, spesso anche con retribuzioni variabili e bonus a fine anno che possono arrivare fino a tre mensilità come nel caso di **Dla Piper**, dove esistono differenti fasce remunerative tenenti conto del diverso grado di esperienza che si acquisisce nel corso del praticantato (in termini numerici si va dai 21 mila euro della prima fascia ai 35 mila della terza).

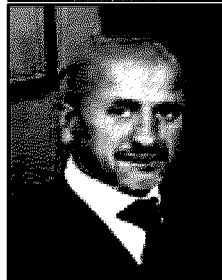
I più fortunati (**Allen & Overy, Freshfields** e **Dla Piper**) in media al mese percepiscono dai 2 mila euro del primo anno ai 3 mila del secondo, seguiti a ruota dai praticanti di **Dewey&LeBoeuf** con retribuzioni che si attestano intorno ai 18 mila euro per il primo anno e 24 mila per il secondo.

—© Riproduzione riservata—

Supplemento a cura
di **ROBERTO MILIACCA**
rmiliacca@class.it



**Domenico
Gaudiello**



Damiano Lipani

■ SELPRESS ■
www.selpress.com

SELEZIONE/HEAD HUNTER A CACCIA DI NUOVI TALENTI

Si allunga il periodo di selezione dei candidati

DI ANDREA ALTAVISTA

Un mercato del lavoro sbilanciato, ma nella direzione opposta a quella che si potrebbe immaginare in periodo di crisi.

Gli studi legali offrono contratti di collaborazione interessanti e ben retribuiti, ma hanno difficoltà a trovare i candidati in grado di soddisfare le elevate aspettative che si ripongono in un giovane avvocato d'affari.

E quanto lamentano gli head hunter, gli intermediari che si occupano di cacciare i nuovi talenti per conto degli studi.

Sfogliando le sezioni dedicate alle offerte di lavoro per il settore legale si notano infatti numerosi annunci dedicati ai profili più giovani.

E in molti casi lo stipendio offerto è superiore a 35mila euro l'anno, oltre che benefit e interessanti opportunità di carriera. Spesso quello che manca sono però i candidati adatti.

Prima di Natale la società di recruitment **Laurence Simons** ha pubblicato un report che ha rilevato come solo il 15% dei professionisti in Inghilterra ha studiato in una delle 250 migliori scuole del paese. L'indagine sottolinea anche come i legal recruiter siano oggi più attenti ai titoli conseguiti dai candidati, oltre che altre abilità.

Gli head hunter cercano infatti profili che abbiano ottimizzato la loro visibilità su social network professionali tra cui *LinkedIn*, e che abbiano ottime capacità di comunicazione.

«Non è facile trovare i candidati adatti ai nostri clienti», spiega **Daniela Toreto**, consulente della società specializzata **Finance Hunters**, «i profili più interessanti lavorano per uno dei maggiori studi e sono difficili da raggiungere».

Per la caccia al candidato gli head hunter usano un mix di strumenti, tra cui database, le sezioni specializzate di alcuni siti e i social network.

«La prima caratteristica che attira l'attenzione è come è scritto il curriculum», continua Toreto. «Preferiamo persone che hanno fatto un'esperienza all'estero e hanno una specializzazione specifica. Il candidato deve essere anche capace di risolvere problemi imprevisti e avere un approccio positivo».

Una volta individuato il candidato giusto, l'head hunter contatta la persona direttamente, o al telefono o via email. Al contatto indiretto segue un'intervista personale, dove il selezionatore può capire meglio

la personalità e l'attitudine del giovane.

«Per passare alla fase successiva della selezione non basta una caratteristica, ma serve un mix di qualità. Per esempio un'ottima conoscenza dell'inglese, voti eccellenti e una forte motivazione al lavoro», aggiunge la consulente.

I settori in cui gli head hunter sono a caccia sono principalmente



■ SELPRESS ■
www.selpress.com

quello dell'energia, project financing, restructuring e diritto del lavoro.

E le cicatrici della crisi sono oggi più evidenti per gli studi legali stessi. «Il tempo necessario per l'ingresso di un nuovo collaboratore è aumentato», spiega Toredo, «e questo a vantaggio dei migliori candidati che data la stagnazione del mercato possono guardarsi intorno più frequentemente, e cogliere nuove opportunità anche con solo un paio di anni di esperienza». E per gli head hunter, «è un periodo in cui gli errori non sono concessi. La sfida è creare contatti che soddisfino allo stesso tempo lo studio e i candidati».

—© Riproduzione riservata—■

FORMAZIONE

Come leggono i curriculum i soci che selezionano gli aspiranti

DI ANDREA ALTAVISTA

La prima conquista, per un candidato avvocato d'affari, è la chiamata per un colloquio. Un obiettivo non scontato per ogni neolaureato con ambizioni di carriera in una law firm, dato che gli studi d'affari ricevono oltre un curriculum al giorno e chiamano per un colloquio una percentuale che varia tra il 10 e il 25% del totale delle candidature ricevute. Nel caso dello studio **LabLaw**, per esempio, i curriculum ricevuti quotidianamente sono fino a 4. Ma, secondo i soci che si occupano di selezione e formazione, e che testano i candidati con fino a 3 colloqui prima di passare a un'offerta, il consiglio più importante per i giovani è non dimenticare mai il destinatario della propria candidatura.

Non esiste un curriculum perfetto, ma un curriculum adatto alla struttura con cui si chiede di collaborare. Alcuni studi chiedono determinate informazioni, altri non sono interessati e un aspirante legale deve mettersi nei panni di chi riceverà la candidatura prima di premere il fatidico invio dell'email con il proprio cv.

Secondo consiglio da tenere a mente. I soci che selezionano le candidature non hanno tempo da perdere, e valutano negativamente un candidato che ripete la stessa informazione, seppure positiva due volte. Non inserire dunque l'informazione che ci si è laureati con lode in più di un punto del cv. Il rischio è sembrare di essere presuntuosi.

Un altro sintomo di presunzione è quello di inserire nella candidatura informazioni sullo studio stesso a cui si invia la domanda. Deal siglati, sedi, numero di professionisti. Queste informazioni, raccolte su Internet o sulla brochure dello studio, sono già note ai soci dello studio e non sono un valore aggiunto nella domanda di collaborazione.

Attenzione a usare parole come «risorsa preziosa» o altri aggettivi positivi in riferimento alle proprie conoscenze linguistiche. La conoscenza dell'inglese per uno studio legale d'affari non è una risorsa in più, ma una competenza considerata scontata.

Attirano invece l'occhio del selezionatore esperienze più complesse che fanno parte del proprio bagaglio, come uno stage in un altro studio effettuato durante il periodo di studio, in particolare se all'estero.

Può essere efficace fare anche riferimento a esperienze di lavoro in ambito non legale, per esempio un lavoro

estivo portato avanti per diversi anni. Questo dimostra a chi seleziona la facilità di mantenere buone relazioni con i colleghi e il valore assegnato al lavoro.

Ancora, se dal curriculum emergono alcuni esami in cui la votazione non è stata eccellente, può essere valutato positivamente spiegare perché e mostrare come nello stesso ambito di studio si siano colmate le lacune, per esempio con un voto elevato in un esame successivo.

Infine, interessi personali particolari sono letti con interesse da chi seleziona, in parte anche per la noia del

ricevere moltissimi curriculum simili.

Hobby, passioni e sport sono benvenuti, a patto che non interferiscano con la motivazione del candidato di impegnarsi appieno nel lavoro.

«Mediamente riceviamo tra i 250 e i 300 curriculum l'anno e nel primo trimestre di quest'anno abbiamo ricevuto 75 candidature», spiega **Stefano Crosio**, socio di **Jones Day** che si occupa della selezione dello studio, e che spiega che la selezione è molto rigorosa sin dalla prima fase di contatto, quella della valutazione del Cv e della lettera di accompagnamento. «Generalmente, non più del 10% dei candidati passano alla seconda fase e quindi vengono invitati per un colloquio», commenta ancora il socio.

I colloqui che un candidato deve sostenere sono due. «Il primo è di natura più generale ed esplorativa, durante il quale al candidato è offerta la possibilità, in modo dialettico, di illustrare il proprio percorso accademico e lavorativo, parlare di sé, delle proprie motivazioni ed aspettative e di altri elementi che il candidato possa ritenere utili a fornire un quadro completo di sé e infine fare eventuali domande relative al nostro studio», spiega Crosio. In questa fase, oltre a una valutazione più approfondita del profilo accademico-professionale del candidato, si mira a formarsi un'idea anche della sua personalità e delle sue capacità espositive e relazionali.

«Il secondo colloquio, a cui si accede in caso di esito positivo del primo, è di natura più tecnica e include due brevi prove scritte, delle quali una richiede di dare risposta ad una selezione di domande a risposta multipla relative a argomenti base di diritto civile e commerciale e l'altra consiste nello sviluppo di una traccia in lingua inglese. I candidati le cui prove e il cui profilo attitudinale risultino di nostra piena soddisfazione ricevono un'offerta dallo studio», aggiunge il partner.

Il primo elemento imprescindibile per poter andare avanti nell'iter selettivo sono le ottime credenziali accademiche, sia in termini di voto complessivo di laurea sia in relazione ad altri fattori, tra cui il numero di anni in cui il candidato ha completato il corso di laurea, la votazione ottenuta in esami relativi al settore di attività futuro, e la partecipazione al progetto Erasmus o ad equivalenti periodi significativi di studio o lavoro all'estero.

«A parte l'ovvietà di un curriculum accademico di livello non eccellente», commenta Crosio, «errori di battitura nel Cv o nella lettera di accompagnamento rappresentano una quasi certezza di venire scartati: se un candidato non mette l'impegno di controllare l'esattezza dei documenti che costituiscono il primo elemento di valutazione da parte dello studio con cui aspira a collaborare, che aspettativa può formarsi il suo valutatore circa la

■ SELPRESS ■
www.selpress.com

precisione e la dedizione che quel candidato può dimostrare in un contesto lavorativo? Inoltre, durante le fasi di colloquio, dare un'impressione di carenza o di confusione circa le proprie motivazioni ed aspirazioni ovvero dimostrare una non buona conoscenza della lingua inglese sono altri elementi che giocano a sfavore di una positiva valutazione del candidato», precisa Crosio.

Che sostiene i commenti con due aneddoti indicativi di cosa non fare per migliorare le proprie possibilità di successo. «Un candidato ha ritenuto di inserire nel proprio curriculum un'informazione quale «razza: ariana». Questo è un elemento che certamente non aiuta a progredire nell'iter selettivo, mentre in altro caso un candidato, peraltro con un valido profilo accademico, ha indicato in sede di colloquio di essere consapevole di venirsi ad inserire in un ambiente competitivo e di essere quindi pronto a sgomitare e farsi largo tra i propri colleghi di pari esperienza professionale per emergere e farsi notare: anche questo è un approccio non premiante in uno studio quale il nostro che alimenta una cultura di collegialità, collaborazione e rispetto delle individualità che vi operano».

—© Riproduzione riservata—

**Stefano Crosio**