

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-