

## Le law firm avviano i contatti e gli stage ben prima della laurea

Elena Pasquini

Lo scouting degli studi legali inizia prima della laurea: dentro le università, durante i career day, con job fairs o specifiche iniziative destinate ad attrarre brillanti studenti. Responsabili delle risorse umane e soci si impegnano a individuare profili con caratteristiche utili per affrontare la professione e investono, nelle proposte formative e nel praticante stesso, chiedendo in cambio coinvolgimento, entusiasmo e capacità tecniche (in potenza). Oltre a un'ottima preparazione di base (un voto di laurea oltre il 105/110), all'inglese a un livello più che buono e possibilmente un'altra lingua straniera, alle specifiche competenze tecnologiche, si guarda alle attitudini. L'occhio dei selezionatori finisce sulle esperienze, meglio se all'estero con Erasmus o Exchange program, sulla capacità di coniugare lo studio universitario con altri lavori, non solo in altri studi legali ma anche in settori non correlabili: «Valutiamo anche chi ha fatto il cameriere o la hostess per capire la flessibilità e la pazienza, che spesso è diplomazia», sottolinea Daniela Pistorio, responsabile Italia risorse umane in Hogan Lovells. L'ambizione massima è reperire dei "talenti" con caratteristiche legate ai valori della law firm: «Il nostro è un lavoro basato sul capitale umano e fondamentale è un mindset internazionale oltre all'attitudine al cambiamento. Soprattutto in uno studio come il nostro che ha una grossa tradizione di crescita interna», le fa eco Annalisa Reale, socio responsabile collaboratori e diversity in Chiomenti. Per rispondere all'esigenza dei ragazzi di scoprire le materie loro più affini e quella dello studio di osservarli al lavoro, Hogan Lovells da quest'anno ha avviato un programma di stage multidisciplinare, riservato esclusivamente ai laureandi, che li inserisce a supporto fattivo di tutti i dipartimenti, dopo un colloquio con l'hr e alcuni senior associate, per ricerche, prime bozze da verificare, traduzioni giuridiche. Un'esperienza che, dopo la laurea, può ammettere alla pratica legale in studio. «L'investimento sui giovani è significativo - conferma la



responsabile Hr - con un compenso che arriva ai duemila euro lordi mensili rivalutati annualmente in base al merito, cui si aggiungono training e periodi di assenza retribuiti per il superamento dell' esame di Stato, formazione locale e internazionale loro dedicata e il supporto, anche tecnico, dei professionisti senior». Cifre più alte degli standard medi, che solo i grandi studi possono permettersi di investire nei giovani. Un dare/avere di formazione ed esperienza per creare un soldalizio con talenti che si appassionino alla professione e innestino innovazione nei "propri" dipartimenti. Innovazione che è «un' attitudine mentale, apertura a un mondo che richiede un adattamento sempre più veloce», specifica l' avvocato Reale. I praticanti quindi vengono subito inseriti nel team e posti a contatto con i clienti sotto la supervisione del socio di riferimento; pronti a formarsi anche all' estero, utilizzando eventuali alleanze con altri studi. «Un' opportunità riservata ai migliori : vogliamo siano loro a sceglierci dopo l' abilitazione», chiosa Reale. © RIPRODUZIONE RISERVATA.