ItaliaOggi

II Lunedì 23 Novembre 2020 STUDI & CARRIERE ItaliaOggi7

La scelta e l'ingresso di nuove professionalità da avviare all'attività non si è fermata causa Covid

Avvocatura, negli studi legali le selezioni non si fermano

Pagine a cura
DI ANTONIO RANALLI

La pandemia non ferma la ricerca di nuovi avvocati da parte degli studi. Nonostante i cambiamenti che hanno ridisegnato le modalità di lavoro, non si ferma la ricerca di nuove risorse in grado di portare un valore aggiunto allo studio. Si parte dai nuovi praticanti per arrivare a professionisti con maggiore esperienza.

Tra i più originali meccanismi di selezione delle nuove leve professionali, c'è sicuramente *4cLegal Academy*, primo talent dedicato al mercato legale, giunto alla seconda edizione in onda sul canale Sky 511 di *Forbes* e sui canali web *4cLegal* e *BFC Video*. I giovani candidati sono valutati dalle direzioni legali di grandi aziende e studi legali. Ai praticanti viene spiegato per esempio come preparare un curriculum vitae e un colloquio di lavoro, e sono poi sottoposti a sfide su temi giu-

Lorena Urtiti

ridici lanciate proprio dalle direzioni legali delle grandi aziende. «Considero l'esperienza dell'Academy molto positiva, per una persona come me ancorata alla tradizione», spiega la giurata e Legal Head Hunter **Lorena Urtiti**. «Non nascondo di essere partita con un po' di scetticismo per arrivare già dalle prime puntate a comprendere lo spirito che animava questa iniziativa. Ritengo che l'Academy sia stata palcoscenico di una «super selezione»: se tutte le selezioni fossero condotte con l'accuratezza e la passione vista nell'Academy potremmo assicurare al mercato candidati di primissima categoria».

Per **Alessandro Renna**, Ceo e founder di ***4cLegal*** «l'innovazione che sta attraversando il mercato legale ri-

Alessandro Renna

chiede di individuare i nuovi talenti valorizzando nuove competenze ma anche adottando nuovi processi di selezione e valutazione. La *4cLegal Academy* è un esempio di come si possano riconoscere i talenti mettendoli alla prova con situazioni simili a quelle che dovranno fronteggiare nella loro carriera lavorativa e che premiano chi alle competenze tecniche assomma soft skills e capacità di visione. L'entusiasmo dei manager e degli avvocati che hanno preso parte a questa seconda edizione ha sorpreso anche noi: probabilmente il mercato legale è pronto per un grande cambiamento anche nella comunicazione».

Un tema, quello della selezione di nuovi avvocati, che sotto alcuni aspetti è diventato più complesso. «In tempi normali, la ricerca di nuovi avvocati e la relativa selezione avvengono seguendo sostanzialmente due driver principali», spiega **Stefano Lucarini**, partner dello studio ***Tonucci & Partners***: «L'uno, rispondere alle esigenze dello Studio, rinforzando settori che si reputano strategici, o sui quali investire, e l'altro, cogliere le opportunità che il mercato offre. A questo, si aggiunge poi l'esigenza di coltivare l'inserimento del professionista nella struttura, assicurandone le migliori condizioni affinché possa esprimere al meglio la propria attività. Questi elementi non sempre sono armonici tra loro, e talvolta richiedono sforzi manageriali di una certa complessità per compiere le scelte migliori, o per gestire eventuali asincronie tra domanda e offerta. È chiaro che, in un periodo così complesso e con la grande incertezza che avvolge il futuro della nostra società, le valutazioni e le analisi da compiere divengano ancora più decisive e impongano una maggiore prudenza, sebbene il nostro Studio abbia continuato, e continui ad aggregare professionisti, valutare profili e candidature, e vagliare o addirittura costruire direttamente, ricercandole, nuove opportunità che possano rispondere al meglio al mercato prossimo venturo. È altrettanto chiaro che, stante il diffuso utilizzo dello smart working imposto dalla pandemia, sia i colloqui - da remoto, almeno in una prima fase - sia, soprattutto, il successivo inserimento del professionista, debbano necessariamente seguire dei percorsi inusuali, ed a riguardo è plausibile ritenere che professionisti di maggiore esperienza, magari già avvezzi a lavorare

Stefano Lucarini

in strutture complesse ed articolate possano incontrare minori difficoltà rispetto al giovane praticante alla prima esperienza, divenendo più rapidamente organici ai team di lavoro e spendibili nel quotidiano».

L'emergenza sanitaria ha avuto un impatto significativo sul mondo del lavoro. Anche gli avvocati si trovano oggi giorno ad affrontare sempre più sfide per accedere alla professione e per consolidare il loro iter formativo ed avere competenze sempre più trasversali. «In questa cornice caratterizzata da un quadro di incertezza sul futuro del paese, credo che sia nostro dovere accompagnare e sostenere i giovani talenti al fine di dotarli di quegli strumenti che li renderanno i manager del futuro», dice **Stefania Radoccia**, Tax&Law managing partner e markets leader dell'area Mediterranea di ***EY***. «A questo proposito, solamente nell'anno 2019 nell'area Tax & Law di

Stefania Radoccia

EY sono state inserite circa 140 nuove risorse di cui il 20% costituito da avvocati e praticanti nelle aree di corporate e transaction law. Nonostante il periodo attuale, la nostra area fiscale e legale ha comunque mantenuto una forte presenza sul mercato accompagnando e supportando i clienti a fronteggiare questo momento di emergenza e di trasformazione. Pertanto, continuando in questa direzione anche quest'anno abbiamo aperto nuove posizioni nelle sedi di Milano, Roma, Triveneto e Bari per l'inserimento di nuovi profili nelle aree relative al corporate, banking&project finance, labour, data privacy e real estate.

Inoltre, al fine di tutelare la sicurezza dei candidati nel rispetto delle misure sanitarie di Covid-19, è stato potenziato l'iter di selezione nel processo di recruiting al fine di renderlo al 100% virtuale, pur mantenendo invariati i canali esistenti per candidarsi. Siamo sempre alla ricerca di giovani neolaureati desiderosi di imparare e di crescere in un gruppo di professionisti riconosciuti nel settore e in un network internazionale che ne sostiene la crescita. La fiducia reciproca tra i collaboratori, la formazione e lo spirito di team rappresentano punti di forza su cui vogliamo continuare ad investire. L'emergenza ha reso necessario un ripensamento dei modelli di lavoro non solo nel processo di selezione ma anche nelle nostre modalità di lavoro. Fin dall'inizio dell'emergenza abbiamo invitato i nostri professionisti a privilegiare la modalità di lavoro da remoto, sospendendo eventi e meeting fisici, e trasferte di lavoro. Le dotazioni tecnologiche e una visione smart dell'organizzazione del lavoro in EY - già in corso prima dell'emergenza - hanno senza dubbio permesso ai professionisti di operare in un ambiente che ha comunque favorito le interazioni necessarie per la relazione continua con i clienti e lo sviluppo dell'attività professionale».

In questo periodo di pandemia sono diversi gli studi che non si sono fermati. «Nonostante viviamo oramai da mesi in una situazione anomala e di grande incertezza, l'attività di recruiting in Orrick non si è fermata», spiega **Guido Testa** office leader degli uffici italiani di ***Orrick***. «Infatti nel mese di marzo abbiamo portato a conclusione

Guido Testa

il lateral hiring del partner **Marco Boldini**, che è alla guida del dipartimento di financial services regulatory italiano, e stiamo attualmente considerando l'inserimento di partner in dipartimenti specifici. Abbiamo inoltre proseguito con costanza nella selezione di associate e trainee che si sono uniti a noi dalla primavera ad oggi ricevendo, dalla struttura italiana e da quella internazionale, la formazione e l'inserimento necessario anche da remoto senza alcun ostacolo. I team in cui siamo stati maggiormente attivi nell'attività di recruiting sono stati in particolare i dipartimenti di finance, energy, regolamentare e corporate».

«Il nostro studio è cresciuto molto negli ultimi mesi, nonostante il periodo Covid», dice **Francesco Dagnino**, managing partner di ***Lexia Avvocati*** Milano. «Da aprile in poi infatti abbiamo inserito nuovi partner e nuovi associate: abbiamo aperto il dipartimento Energy con l'ingres-

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

Privilegiata la modalità digitale ai colloqui de visu

Francesco Dagnino

so di **Marco Muscettola** (partner), rafforzato il team di Corporate M&A con l'arrivo di **Andrea Cazzani** (partner) e ufficializzato il dipartimento di diritto del lavoro con **Vincenzo Fabrizio Giglio** (partner). Tutti e 3 i professionisti hanno portato con loro anche giovani avvocati, che sono entrati nella squadra di Lexia come associate. A settembre infine ha fatto il suo ingresso **Michele Mennoia**, senior associate a cui è stata affidata la guida del dipartimento di Litigation. Per quanto attiene la ricerca di neo-avvocati/praticanti di solito utilizziamo *Linkedin Recruiter* oppure ci affidiamo alle candidature spontanee che ci arrivano sul sito internet, alla nostra pagina LinkedIn e ai rapporti personali. Per i profili più senior, ci affidiamo ad head hunter o ai rapporti personali. Nella selezione dei junior tendiamo poi a prediligere giovani con un'attitudine all'innovazione, un eccellente percorso accademico, inglese fluente e il giusto atteggiamento, che significa avere entusiasmo e voglia di fare».

Per **Luca Giove**, founding partner di ***GR Legal*** «dopo un'interruzione del recruitment durante il periodo di lockdown di marzo/aprile, a fine primavera il nostro studio ha ripreso nella ricerca di nuovi collaboratori coerentemente con la crescita del numero di incarichi soprattutto in ambito contenzioso e con gli obiettivi di crescita dell'organizzazione che ci eravamo dati a inizio dell'anno.

In questi mesi abbiamo inserito nella compagine dello studio sia due risorse giovani che un senior associate e vorremmo inserire almeno un paio di nuove risorse quanto meno nel medio periodo. La macroscopica differenza nella selezione dei collaboratori rispetto al periodo ante-Covid è stata quella di svolgere tutti i colloqui in modalità telematica mediante videocolloqui. Abbiamo utilizzato e continueremo ad utilizzare tale modalità non solo in ragione dell'emergenza sanitaria ma anche per consentire a me e all'avvocato **Aurelio Richichi** di effettuare, sep-

pure dislocati in due uffici diversi, la selezione dei candidati in maniera congiunta. Ciò in un'ottica di una migliore valutazione del candidato, di una sempre maggiore integrazione dei due studi di Padova e Roma e di sviluppo dell'ufficio milanese della nostra insegna. Non abbiamo riscontrato problemi in tal senso ed anzi troviamo che tale modalità sia molto efficace ed efficiente. Semmai, quello che potrebbe frenarci nei prossimi mesi è un lockdown prolungato. Riteniamo in effetti che mentre la selezione del personale sia molto semplice anche in modalità virtuale, la formazione delle nuove risorse specie se giovani e l'assimilazione di un metodo di lavoro richiedano

Luca Giove

di lavorare in presenza ed anzi possibilmente condividendo gli stessi spazi fisici di soci e avvocati senior in una sorta di «osmosi». Ultimamente abbiamo riscontrato un accresciuto interesse al nostro studio di diversi candidati veramente brillanti e stiamo proseguendo nella selezione senza dilatare i tempi. Attendiamo però di vedere cosa succederà nelle prossime settimane per capire se sarà poi possibile effettuare l'imprescindibile inserimento dei nuovi collaboratori in presenza».

Le modalità di selezione degli studi sono diverse. «Stiamo selezionando molti nuovi professionisti, in tutte le nostre sedi (Roma, Milano, Bari, Parma, Londra Lugano) di diversa seniority (dai soci ai praticanti)», spiega **Francesco Sciaudone**, managing partner di ***Grimaldi Studio Legale:*** «stiamo procedendo con una ricerca multicanale (contatti diretti, head hunters, università, ecc.). Pensiamo sia un momento di profondo cambiamento nel settore professionale e vogliamo attrarre i migliori talenti investendo molto sui giovani.

Stiamo anche coinvolgendo direttamente molto gli avvocati esperti ma ancora giovani nella selezione dei più giovani collaboratori. Bisogna rendere fluido ed innovare il ricambio professionale che serve per il new

Francesco Sciaudone

normal della professione».

Il Covid ha rimarcato come il mondo del lavoro oggi è in un contesto globalizzato e fortemente interconnesso. «Alla luce anche dell'evoluzione esponenziale delle nuove tecnologie», dice **Giuseppe Fornari**, founding partner di ***Fornari e Associati***, «penso in particolare all'intelligenza artificiale, ai giovani avvocati è richiesto di coltivare e di dimostrare le qualità peculiari dell'uomo e del professionista, su tutte: curiosità, empatia, concretezza. A queste deve necessariamente affiancarsi una grande competenza, che assume valore decisivo per poter affrontare credibilmente ogni sfida, presente e futura. Sono queste caratteristiche a fare la differenza, oggi più che mai. Come tutte le professioni, anche la nostra è destinata a rinnovarsi e i giovani avvocati, più di altri, devono riuscire a cogliere e interpretare il cambiamento, come quello in corso. Quan-

Giuseppe Fornari

do ho fondato lo studio che porta il mio nome ho deciso di scommettere proprio su quest'idea: per me i giovani sono il presente, non solo il futuro, e devono pretendere di esserlo».

Per **Carlo Alberto Giovanardi**, managing partner di ***Giovanardi Studio Legale*** «una realtà complessa e articolata come la nostra, sia nelle sedi di Milano sia di Genova, ha comportato e tuttora comporta mille attenzioni per coniugare standard lavorativi e di salubrità elevati. Valutare e impegnare nuove risorse sfruttando solo i canali virtuali non è semplice, anche se il nostro studio negli ultimi anni ha molto puntato sulla innovazione e l'infrastrutturazione tecnologica, un asset apprezzato particolarmente anche dalla nostra clientela nazionale e internazionale. I giovani costituiscono per noi un bacino di primaria importanza per continuare a guardare al futuro, anche in contesto storico particolare come quello attuale».

Secondo **Lucia Montecamozzo**, managing partner di ***Fantozzi & Associati*** «la stagione del Covid ha comportato nuove formule di impegno lavorativo e di ingaggio, a maggior ragione di nuove e giovani risorse. Il nostro studio ha sfruttato le molteplici opportunità che le nuove tecnologie offrono al settore legale e che ci consentono di offrire servi-

Carlo Alberto Giovanardi

zi sempre più moderni, efficienti e veloci ai clienti, ma il lavoro di 'contaminazione' delle idee, proprio come il virus, ha bisogno di contatto, vicinanza, soprattutto per chi, come noi sull'esempio del prof. Fantozzi, fa della cura minuziosa dei casi e dell'approfondimento la cifra del proprio mestiere. Più in generale, abbiamo messo sempre e comunque al primo posto la salute di tutti i membri della struttura, anche quando ciò ha richiesto notevoli sforzi organizzativi».

Negrolex Studio Legale si occupa di diritto commerciale e diritto fallimentare. L'attività stragiudiziale relativa a operazioni straordinarie ha risentito della situazione causata dalla pandemia nei mesi da marzo a giugno. «Una ripresa si è avuta dopo l'estate», conclude il fondatore dello studio **Ettore Maria Negro**. «Al contempo abbiamo sperimentato un prevedibile incremento dell'attività nel settore fallimentare, mentre il contenzioso si è sempre mantenuto ai livelli precedenti la pandemia.

In questo contesto abbiamo ritenuto di inserire nell'organico dello studio nuove risorse.

Non solo per far fronte all'incremento dell'attività nel campo del diritto fallimentare, ma anche per ov-

Lucia Montecamozzo

viare agli inconvenienti del telelavoro che riduce, obiettivamente, la produttività.

Abbiamo pubblicato un annuncio sul sito dell'Ordine rivolto a praticanti e giovani avvocati.

Abbiamo quindi selezionato i CV che ci sono pervenuti in base al percorso accademico e alle esperienze acquisite nei campi del diritto che ci interessavano. Abbiamo sostenuto dei colloqui in videoconferenza con i candidati selezionati, valutando anche le loro capacità discorsive ed espositive, nonché l'interesse per la professione e per i campi del diritto in cui operiamo. Ci siamo poi confrontati all'interno e abbiamo ristretto la rosa dei candidati, scegliendone quattro. Con questi abbiamo effettuato un secondo colloquio de visu.

Va detto che nessuno dei candidati ha dimostrato di avere una specifica esperienza nel diritto fallimentare, circostanza che

Ettore Maria Negro

abbiamo già sperimentato in passato. Al termine del percorso abbiamo selezionato un candidato che ha già completato la pratica professionale, avendola svolta con particolare attenzione al diritto commerciale.

Abbiamo inoltre selezionato un giovane avvocato che ha meno di cinque anni di esperienza e ha svolto la professione occupandosi prevalentemente di contratti commerciali e operazioni straordinarie. La finalità è quella di consentire alle risorse già presenti in Studio di concentrarsi nel campo del diritto fallimentare».

© Riproduzione riservata

Diritto&Affari

23/11/2020 15:15
Sito Web

dirittoeaffari.it

Covid e studi legali, proseguono selezioni e assunzioni

LINK: https://dirittoeaffari.it/covid-e-studi-legali-proseguono-selezioni-e-assunzioni/

Redazione La pandemia ha profondamente cambiato i metodi di lavoro degli studi legali ed i recruiter hanno dovuto adeguarsi con procedure inedite per selezione e assunzione di nuovi professionisti, dai praticanti agli avvocati di maggiore esperienza. Proprio questa mattina Antonio Ranalli ha pubblicato un interessante articolo su Italia Oggi che approfondisce la questione. «In tempi normali, la ricerca di nuovi avvocati avviene tramite due metodologie», spiega Stefano Lucarini, partner dello studio Tonucci & Partners: «La prima è la conformità del candidato alla mission dello Studio, sapendo individuare mercati strategici e cogliere le opportunità offerte. Segue poi l'esigenza di coltivare l'inserimento del professionista nella struttura, affinché possa rendere al meglio nelle proprie attività. La pandemia, sebbene non abbia bloccato l'affiancamento di nuovi candidati, ha portato a scegliere (tendenzialmente) soggetti già formati e con esperienza, già più avvezzi alle dinamiche che si creano nel mondo del lavoro e meno ostacolabili dai disagi dello smartworking». Molte sono state le iniziative originali volte ad ovviare alle difficoltà portate dal Covid, alcune anche (apparentemente) distanti dal mondo dell'avvocatura. 4cLegal ha ideato «4cLegal Academy», il primo talent dedicato al mercato legale, giunto alla seconda edizione. I giovani candidati sono valutati dalle direzioni legali di grandi aziende e studi legali. Ai praticanti viene spiegato per esempio come preparare un curriculum vitae e un colloquio di lavoro, e sono poi sottoposti a sfide su temi giuridici lanciate proprio dalle direzioni legali delle grandi aziende. Per Alessandro Renna, Ceo e founder di 4cLegal «l'innovazione che sta attraversando il mercato legale richiede di individuare i nuovi talenti valorizzando nuove competenze ma anche adottando nuovi processi di selezione e valutazione. La 4cLegal Academy è un esempio di come si possano riconoscere i talenti mettendoli alla prova con situazioni simili a quelle che dovranno fronteggiare nella loro carriera lavorativa e che premiano chi alle competenze tecniche assomma soft skills e capacità di visione». Come si evince dall'articolo a firma di Ranalli quindi, il mondo del lavoro, sebbene profondamente colpito e mutato, dimostra eccezionale capacità di adattamento. Professionisti, praticanti e addetti ai lavori in generale stanno sviluppando competenze sempre più trasversali, che magari, senza emergenza pandemica, non avrebbero mai stimolato. Questo deve essere colto, soprattutto dai giovani, come un esercizio di eccezionale capacità formativa. «In questa cornice caratterizzata da un quadro di incertezza sul futuro del paese, credo che sia nostro dovere accompagnare e sostenere i giovani talenti al fine di dotarli di quegli strumenti che li renderanno i manager del futuro», dice Stefania

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Radoccia, Tax&Law managing partner e markets leader dell'area Mediterranea di EY. «A questo proposito, solamente nell'anno 2019 nell'area Tax & Law di EY sono state inserite circa 140 nuove risorse di cui il 20% costituito da avvocati e praticanti nelle aree di corporate e transaction law. Oltre a Tax&Law sono molti gli studi che nonostante la situazione non si sono fermati. «Nonostante viviamo oramai da mesi in una situazione anomala e di grande incertezza, l'attività di recruiting in Orrick non si è fermata», spiega Guido Testa office leader degli uffici italiani di Orrick. «Infatti nel mese di marzo abbiamo portato a conclusione il lateral hiring del partner Marco Boldini, che è alla guida del dipartimento di financial services regulatory italiano, e stiamo attualmente considerando l'inserimento di partner in dipartimenti specifici». «Il nostro studio è cresciuto molto negli ultimi mesi, nonostante il periodo Covid», dice Francesco Dagnino, managing partner di Lexia Avvocati Milano. «Da aprile in poi infatti abbiamo inserito nuovi partner e nuovi associate: abbiamo aperto il dipartimento Energy con l'ingresso di Marco Muscettola (partner), rafforzato il team di Corporate M&A con l'arrivo di Andrea Cazzani (partner) e ufficializzato il dipartimento di diritto del lavoro con Vincenzo Fabrizio Giglio (partner). Tutti e 3 i professionisti hanno portato con loro anche giovani avvocati, che sono entrati nella squadra di Lexia come associate. A settembre infine ha fatto il suo ingresso Michele Mennoia, senior associate a cui è stata affidata la guida del dipartimento di Litigation». Per Luca Giove, founding partner di GR Legal «dopo un'interruzione del recruitment durante il periodo di lockdown di marzo/aprile, a fine primavera il nostro studio ha ripreso nella ricerca di nuovi collaboratori coerentemente con la crescita del numero di incarichi soprattutto in ambito contenzioso e con gli obiettivi di crescita dell'organizzazione che ci eravamo dati a inizio dell'anno. Abbiamo inserito nella compagine dello studio sia due risorse giovani che un senior associate e vorremmo inserire almeno un paio di nuove risorse quanto meno nel medio periodo. La macroscopica differenza nella selezione è stata quella di svolgere tutti i colloqui in modalità telematica mediante videocolloqui. Abbiamo utilizzato e continueremo ad utilizzare tale modalità non solo in ragione dell'emergenza sanitaria ma anche per consentire a me e all'avvocato Aurelio Richichi di effettuare, seppure dislocati in due uffici diversi, la selezione dei candidati in maniera congiunta». Il giornalista di Italia Oggi evidenzia come ci siano poi differenze nella selezione da studio a studio. «Stiamo selezionando molti nuovi professionisti, in tutte le nostre sedi (Roma, Milano, Bari, Parma, Londra Lugano) di diversa seniority (dai soci ai praticanti)», spiega Francesco Sciaudone, managing partner di Grimaldi Studio Legale: «stiamo procedendo con una ricerca multicanale (contatti diretti, head hunters, università, ecc.). Pensiamo sia un momento di profondo cambiamento nel settore professionale e vogliamo attrarre i migliori talenti investendo molto sui giovani. Stiamo anche coinvolgendo direttamente molto gli avvocati esperti ma ancora giovani nella selezione dei più giovani collaboratori. Bisogna rendere fluido ed innovare il ricambio professionale che serve per il new normal della professione». Fondamentale poi, in una situazione di tendenziale isolamento, è l'aiuto della tecnologia, che ha letteralmente salvato il

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

settore legale e non solo. «Alla luce anche dell'evoluzione esponenziale delle nuove tecnologie», dice Giuseppe Fornari, founding partner di Fornari e Associati, «penso in particolare all'intelligenza artificiale, ai giovani avvocati è richiesto di coltivare e di dimostrare le qualità peculiari dell'uomo e del professionista, su tutte: curiosità, empatia, concretezza. A queste deve necessariamente affiancarsi una grande competenza, che assume valore decisivo per poter affrontare credibilmente ogni sfida, presente e futura. Sono queste caratteristiche a fare la differenza, oggi più che mai. Come tutte le professioni, anche la nostra è destinata a rinnovarsi e i giovani avvocati, più di altri, devono riuscire a cogliere e interpretare il cambiamento, come quello in corso. Quando ho fondato lo studio che porta il mio nome ho deciso di scommettere proprio su quest'idea: per me i giovani sono il presente, non solo il futuro, e devono pretendere di esserlo». Per Carlo Alberto Giovanardi, managing partner di Giovanardi Studio Legale «una realtà complessa e articolata come la nostra, sia nelle sedi di Milano sia di Genova, ha comportato e tuttora comporta mille attenzioni per coniugare standard lavorativi e di salubrità elevati. Valutare e impegnare nuove risorse sfruttando solo i canali virtuali non è semplice, anche se il nostro studio negli ultimi anni ha molto puntato sulla innovazione e l'infrastrutturazione tecnologica, un asset apprezzato particolarmente anche dalla nostra clientela nazionale e internazionale. I giovani costituiscono per noi un bacino di primaria importanza per continuare a guardare al futuro, anche in contesto storico particolare come quello attuale». Secondo Lucia Montecamozzo, managing partner di Fantozzi & Associati «la stagione del Covid ha comportato nuove formule di impegno lavorativo e di ingaggio, a maggior ragione di nuove e giovani risorse. Il nostro studio ha sfruttato le molteplici opportunità che le nuove tecnologie offrono al settore legale e che ci consentono di offrire servizi sempre più moderni, efficienti e veloci ai clienti, ma il lavoro di 'contaminazione' delle idee, proprio come il virus, ha bisogno di contatto, vicinanza, soprattutto per chi, come noi sull'esempio del prof. Fantozzi, fa della cura minuziosa dei casi e dell'approfondimento la cifra del proprio mestiere. Più in generale, abbiamo messo sempre e comunque al primo posto la salute di tutti i membri della struttura, anche quando ciò ha richiesto notevoli sforzi organizzativi». Per Ettore Maria Negro, founder di Negrolex Studio Legale (specializzato in diritto commerciale e fallimentare), il periodo più colpito dalla crisi pandemica è stato quello che va da marzo a giugno, con una leggera ripresa avvenuta in estate. «Abbiamo sperimentato un prevedibile incremento dell'attività nel settore fallimentare, mentre il contenzioso si è sempre mantenuto ai livelli precedenti la pandemia. In questo contesto abbiamo ritenuto di inserire nell'organico dello studio nuove risorse. Abbiamo pubblicato un annuncio sul sito dell'Ordine rivolto a praticanti e giovani avvocati. Abbiamo quindi selezionato i CV che ci sono pervenuti in base al percorso accademico e alle esperienze acquisite nei campi del diritto che ci interessavano. Abbiamo sostenuto dei colloqui in videoconferenza con i candidati selezionati, valutando anche le loro capacità discorsive ed espositive, nonché l'interesse per la professione e per i campi del diritto in cui operiamo. Ci siamo poi confrontati all'interno e abbiamo ristretto la rosa dei

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

candidati, scegliendone quattro. Con questi abbiamo effettuato un secondo colloquio de visu. Abbiamo inoltre selezionato un giovane avvocato che ha meno di cinque anni di esperienza e ha svolto la professione occupandosi prevalentemente di contratti commerciali e operazioni straordinarie. La finalità è quella di consentire alle risorse già presenti in Studio di concentrarsi nel campo del diritto fallimentare».

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato