

Ecco come alcuni dei principali studi legali selezionano gli avvocati del terzo millennio

Intelligenza artificiale e job fairs per scremare i legali del futuro

PAGINE A CURA

DI ANTONIO RANALLI

Nel panorama giuridico contemporaneo, sempre più competitivo e internazionale, ma anche sempre più asfittico, visto lo svuotamento delle facoltà di giurisprudenza, la capacità degli studi legali di attrarre e selezionare i giovani talenti rappresenta un fattore strategico cruciale. Non si tratta più solo di valutare le competenze tecniche, ma di individuare profili ad alto potenziale che possano crescere all'interno dello studio, condividendo valori e visioni. In questo contesto, il processo di selezione si è evoluto, diventando strutturato e focalizzato su diverse fasi chiave.

Secondo **Francesco Neboli**, partner di **Studio Bandera** «la selezione dei migliori laureati non si gioca sul voto o sull'ateneo, ma sulla capacità di dimostrare un metodo di lavoro. In fase di valutazione guardiamo come una persona scrive e ragiona: come costruisce un'analisi o argomenta una posizione, come organizza priorità e tempi e reagisce a scadenze e urgenze. La dimestichezza con strumenti tecnologici è rilevante solo se rafforza la competenza, non se la so-

stituisce. Un secondo criterio decisivo è l'attitudine alla responsabilità. I profili più solidi comprendono subito che la crescita non è legata all'anzianità, ma alla capacità di assumere responsabilità progressive e misurabili. Valutiamo autonomia, qualità delle relazioni professionali e contributo concreto al lavoro quotidiano, anche in contesti multidisciplinari – come il nostro – che integrano avvocati e commercialisti. Molti elementi emergono già nelle prime settimane di inserimento. Il primo giorno di lavoro è parte integrante della selezione: affiancamento operativo, spiegazione chiara delle attività e verifica della capacità di apprendere e adattarsi al metodo. Il tutoraggio quotidiano consente di osservare rapidamente attitudine e gestione del feedback. Anche la formazione è uno strumento selettivo, da non valutare in termini di ore, ma per impatto su qualità del lavoro, gestione del cliente e collaborazione. In questo quadro rientrano strumenti come lo study leave per l'esame di Stato, che permettono di misurare organizzazione, serietà e tenuta nel lungo periodo. L'indicatore più affidabile resta comunque l'evoluzione concreta delle persone, visibile nel lavoro quotidiano di chi entra per imparare e arriva a lavorare in autonomia in un ecosistema che integra figure professionali con background diversi, tra cui competenze fiscali e legali strutturate, attività di compliance e profili a vocazione tecnologica».