

S3 – ver. 3.0 – settembre 2024

Adozione e concreta implementazione di una policy che preveda la valorizzazione dei giovani talenti e la regolamentazione trasparente dei percorsi di carriera.

LCG pone grande attenzione al percorso professionale dei propri collaboratori, prediligendo e promuovendo la crescita interna a partire dai primi passi della professione forense. Siamo profondamente convinti del valore del lavoro di squadra e della collaborazione, particolarmente efficaci in un clima stabile di soddisfazione professionale, che si traducono in risultati di eccellenza per i nostri clienti.

Il perseguimento di questo obiettivo si concretizza attraverso varie policy e iniziative, che definiscono la pratica forense e il successivo percorso professionale.

STRUTTURA E CARATTERISTICHE DELLA PRATICA

Sono principalmente 3 le figure dedicate all'accoglienza e all'inserimento del praticante in studio: l'HR, il tutor e il buddy. Le prime fasi sono dedicate, con l'HR, proprio all'illustrazione del percorso, degli obiettivi, dei momenti di valutazione e di formazione, dei principali strumenti di lavoro. Viene inoltre formato sull'utilizzo degli strumenti e delle modalità di lavoro, secondo le linee guida e le buone pratiche dello Studio.

Il nuovo collega viene quindi presentato al tutor e al buddy, che ne favoriranno il rapido ambientamento e lo supporteranno nei mesi successivi.

Oltre a queste figure, in LCG il praticante ha numerose occasioni di lavorare a diretto contatto con il suo dominus, solitamente uno dei soci dello Studio, che supporta anche nelle attività a diretto contatto con i clienti.

Il percorso è caratterizzato dall'assegnazione e condivisione di obiettivi qualitativi volti a indirizzare il percorso di crescita di ciascun praticante; il raggiungimento di tali obiettivi è monitorato dal tutor e discusso in momenti formali di valutazione semestrali, cui corrisponde una revisione del compenso riconosciuto secondo i progressi fatti e nel rispetto delle fasce previste.

IL PERCORSO PROFESSIONALE

I ruoli – in LCG viene attribuita grande importanza alle diverse competenze presenti all'interno, valorizzate dal lavoro di squadra e dalla contaminazione tra diverse specializzazioni. Il praticante, e poi il giovane avvocato, pur con un'area di particolare interesse e lavoro, viene, appena possibile, esposto a materie diverse perché possa sviluppare una capacità di visione più ampia. Proseguendo nel percorso il professionista si orienterà, in accordo con le esigenze di lavoro, su aree e materie specifiche. Il possesso di questa competenza, insieme a numerosi altri criteri, è alla base della definizione di 3 livelli di seniority (junior, middle e senior).

Job description e competenze – i 3 ruoli individuati nel percorso di carriera interno sono stati definiti e descritti secondo numerosi criteri. Al professionista, seguendo il suo percorso di sviluppo interno, è richiesto non solo di migliorare e approfondire le sue

conoscenze, ma anche di acquisire capacità manageriali, di relazione, di supporto ai colleghi più giovani, nonché di sviluppo commerciale e di visione. Se quindi gli anni di esperienza sono una condizione necessaria che definisce queste fasce, quello che consente il passaggio alla seniority successiva risiede tuttavia nell'acquisizione e dimostrazione di:

- Competenza generale e specifica
- Autonomia
- Gestione del cliente
- Sviluppo relazioni esterne e di promozione dello Studio
- Managerialità interna
- Capacità di interpretare i valori di Studio (role model)
- Capacità di analisi, interpretazione, gestione dei risultati economici (imprenditorialità)

Momenti di valutazione e crescita retributiva

A tutti i professionisti vengono assegnati annualmente obiettivi attitudinali e di competenza e obiettivi di performance che hanno ricadute economiche, secondo uno schema preordinato.

Durante un colloquio individuale con i soci di riferimento si analizzano quindi gli obiettivi e i risultati ottenuti, sia da un punto di vista economico sia dal punto di vista comportamentale e manageriale, e si discutono le aree di miglioramento su cui concentrarsi per proseguire nel proprio percorso. Annualmente, in corrispondenza del colloquio di valutazione, viene comunicato l'eventuale revisione economica.