

Differenze di genere, cosa succede nella gestione del risparmio

di Nicola Ronchetti*

Ogni anno Finer realizza tre monitoraggi che coinvolgono altrettante tipologie di professionisti: 3.300 consulenti finanziari (CF Explorer), 1.700 private banker (PB Explorer) e 2.000 gestori bancari dedicati alla clientela affluent (BM Explorer).

La percentuale di donne nei tre campioni passa dal 19% dei consulenti finanziari, al 27% dei private banker per arrivare al 48% dei gestori bancari. Si tratta di tre differenti modelli di servizio, le reti, le banche private e le banche universali, caratterizzati da due differenti figure professionali: gli agenti nel primo caso e i dipendenti nel secondo e terzo caso. Anche la tipologia di clienti è differente, il cliente medio di una rete di consulenti finanziari è mediamente un upper affluent o low private, con consistenze finanziarie comprese tra i 200mila e il milione di euro, quello delle banche private è mediamente un cliente con consistenze finanziarie comprese tra i 500 mila e i 2 milioni di euro e oltre, quello dei gestori bancari dedicati è tipicamente un cliente affluent con consistenze finanziarie mediamente comprese tra da 50 mila e 200 mila euro.

Oltre che per consistenze finanziarie i tre modelli di servizio rappresentano delle differenze sostanziali nei punti di forza: le reti sono storicamente molto forti nell'offerta di risparmio gestito, nella capacità di operare in modalità digitale o remota. Le banche private sono tradizionalmente l'interlocutore privilegiato dei clienti imprenditori, assicurando tra l'altro alle loro imprese l'accesso al credito. Le banche universali sono caratterizzate da una storica presenza territoriale e da un'offerta di prodotti e servizi che spaziano dagli impieghi (mutui e presti-



NICOLA RONCHETTI

ti), alla gestione del risparmio per arrivare ai prodotti assicurativi. Confrontare all'interno di queste differenti realtà le donne professioniste rispetto agli uomini consente dunque di avere un quadro ancor più completo. Già la differente presenza di donne, una minoranza tra i cf e i private banker mentre circa la metà tra i gestori, spiega molto delle diversità tra le professioni.

Parlando dei professionisti dipendenti, le donne sono meno soddisfatte rispetto ai loro colleghi uomini relativamente agli aspetti retributivi. Questa differenza è molto più evidente tra le donne e gli uomini private banker, ma è netta anche tra i gestori bancari, dove gli uomini sono mediamente più soddisfatti della componente variabile a cui danno più importanza, mentre le donne danno maggior rilevanza al welfare aziendale. Tra i consulenti questa differenza è minima, mentre il divario tra genere è significativo su una serie di aspetti in cui le donne risultano più soddisfatte degli uomini: l'attenzione, i supporti di marketing, i prodotti, le operation e il coinvolgimento della mandante nei loro confronti. Anche durante i mesi del (primo) Lockdown le cf donne hanno espresso una maggior soddisfazione sui supporti ricevuti dalla mandante e dal loro manager di riferimento. Un'altra differenza importante si registra dichiarazione di fedeltà alla propria mandante/banca nel medio lungo periodo (5 anni): le donne cf e le dipendenti bancarie dedicate al segmento affluent esprimono valutazioni molto più elevate rispetto ai loro colleghi.

Tra i private banker dipendenti le donne sono mediamente molto più soddisfatte dei loro colleghi relativamente ai servizi accessori rispetto alla gestione degli investimenti, segnatamente quelli relativi al wealth management, alla fiscalità, al passaggio successorio, club deal, private insurance, corporate finance e private insurance. In sintesi le donne professioniste del wealth management, siano esse agenti o dipendenti, sono mediamente più soddisfatte dei servizi e dei prodotti, meno degli aspetti retributivi ma più fedeli. Le donne hanno un'apertura mentale maggiore anche nella proposizione dei servizi a maggior valore aggiunto, minor ansie da prestazione e acquisizione dei clienti, quindi agli occhi degli stessi sono più pacate, ugualmente determinate dei loro colleghi, ma più discrete e protettive. Sarà un caso che nelle realtà di maggior successo la presenza delle donne è quasi sempre in crescita?

