

LA CONSULENZA? MEGLIO SE "ROSA"

Organizzazione, empatia con il cliente, riduzione del rischio. Sono i benefici di un approccio al femminile. Ma anche nella gestione dei portafogli le donne hanno una marcia in più

Laura Magna

"S

Se Lehman Brothers si fosse chiamata Lehman Sisters tutto sarebbe andato molto diversamente? Chi non ricorda questa provocazione di Christine Lagarde, presidente del Fondo Monetario Internazionale e prossimo numero uno della Bce? Un monito che risuona alto mentre nel mondo della finanza e soprattutto nei ruoli decisionali le donne, contro ogni evidenza empirica, fanno ancora fatica a emergere. E sono una netta minoranza. Lo testimonia, per esempio lo studio "Diversità di genere nel mondo aziendale" condotto da EY e Aicas, secondo cui le donne occupano il 42% delle posizioni nelle aziende italiane e ben il 48% nel settore finanziario, ma tra i quadri dirigenziali la loro quota scende al 32% e al 17% tra i dirigenti per crollare all'11% se guardiamo ai vertici e quasi a zero se circoscriviamo l'attenzione al settore finanziario.

Nella consulenza, in particolare, "rappresentano circa il 21%, una percentuale inespugnabilmente bassa, soprattutto perché essendo il nostro un lavoro di relazione e di capacità comunicative, in cui empatia e attitudine a conquistare la fiducia dei clienti sono determinanti, sarebbe adattissimo all'animo femminile - dice Alma Foti, private banker di Fideuram e membro del direttivo di Anasf. Intanto le donne certificate sono sempre di più (circa il 24%) e anche per chi ha un'attività in Anasf di formatrice di educazione finanziaria (circa 28%): le donne sono molto preparate e spesso hanno in gestione portafogli di tutto rispetto. Credo però che manchi una promozione da parte delle reti di modelli femminili e di donne manager. A questo riguardo sarebbe utile dare maggiore risalto alla componente donna nel marketing e nelle iniziative rivolte al pubblico e anche nei ruoli manageriali".





42%
Donne nelle aziende italiane



32%
Donne tra i quadri dirigenziali



11%
Donne ai vertici nelle aziende italiane



48%
Donne nel settore finanziario



17%
Donne tra i quadri dirigenziali del settore finanziario



<1%
Donne ai vertici nel settore finanziario

MENO RISCHI

Anche perché, come precisa Cinzia Tagliabue, ceo di Amundi Sgr, "una donna in posizione di responsabilità dimostra spesso di essere più organizzata e concreta. Dopo la crisi del 2008, diversi studi hanno mostrato come un approccio femminile, complementare a quello maschile, avrebbe permesso di correre meno rischi. Tuttavia, anche se si sta diffondendo una maggiore consapevolezza del valore aggiunto che le donne possono portare ai vertici delle organizzazioni, come dimostrano anche le analisi condotte dal Comitato Diversity di Assogestioni che presiede, c'è ancora molto da fare. Far crescere a livello manageriale la leadership al femminile in determinate posizioni apicali è ancora un percorso a ostacoli. Affinché ci sia un vero cambiamento, le politiche da adottare per evitare preconcetti nel processo di assunzione e avere pari opportunità di carriera non devono essere soltanto di facciata, ma devono essere rispettate, riviste con regolarità per valutarne l'efficacia e, soprattutto, essere condizionate dai vertici aziendali. Solo così si può davvero creare una cultura inclusiva".

LE INIZIATIVE

I tentativi per migliorare la situazione non mancano. Proprio il Comitato Diversity di Assogestioni sta lavorando alle linee guida "finalizzate ad agevolare i gestori nella definizione di politiche di diversità e inclusione negli organi sociali, nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare la meritocrazia" - spiega Roberta D'Apice, direttore settore legale di Assogestioni - "È ampiamente riconosciuto che l'adozione di criteri di diversità e inclusione aiuta a promuovere la diversità di pensiero necessaria per offrire scelte di investimento migliori per i clienti e, allo stesso tempo, per assicurare un ambiente di lavoro positivo e coinvolgente. In questa prospettiva, le Linee Guida contengono altresì raccomandazioni finalizzate a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi con particolare attenzione al 'gender pay gap', rispetto al quale di recente sono stati fatti progressi significativi, in particolare in Europa, con la previsione di nuovi requisiti di legge".



> **Alma Foti**
private banker
di fiduram



> **Cinzia Tagliabue**
ceo di Amundi Sgr



> **Paola Pietrafesa**
amministratore
delegato di Allianz
Bank Financial Advisors



> **Roberta D'Apice**
direttore del settore
legale di Assogestioni

COSA FANNO LE CASE D'AFFARI

Ma si muovono anche le case d'affari. Sotto la guida di Paola Pietrafesa, amministratore delegato della banca rete del Gruppo Allianz in Italia dal marzo 2018, Allianz Bank Financial Advisors, per citare uno dei casi maggiormente virtuosi in Italia, ha istituito una commissione permanente rivolta al mondo della consulenza finanziaria al femminile. "Si chiama Commissione Pink, attualmente formata da 17 private e wealth advisor donne, e ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo delle donne nel settore della consulenza finanziaria, attraverso un percorso di sviluppo della leadership e di coaching - puntualizza Pietrafesa - Gli elementi distintivi e gli obiettivi delle nostre iniziative sono, da un lato, valorizzare il ruolo intellettuale e decisionale femminile all'interno della rete; dall'altro, facilitare il dialogo tra le professioniste, velocizzare la crescita professionale e del proprio business sviluppando relazioni con il mondo imprenditoriale. Ma anche lo studio di soluzioni dedicate all'investitore donna".

QUEL ROSA CHE RENDE DI PIÙ

Non ci sono elementi oggettivi che dovrebbero frenare l'avanzata femminile, come consulenti ma anche come investitori. Al contrario. "Boston Consulting Group lo dice chiaramente: entro il 2020 oltre a possedere già un terzo delle ricchezze disponibili sul pianeta, le donne potranno gestire qualcosa come 63 trilioni di euro in ricchezza privata - dice Valentina Mosca, leadership advisor e partner di Hermes Consulting - Inoltre, da un'analisi su 2.800 investitori fatta nel 2018 da Neil Stewart, professore di scienze comportamentali presso la Business School della Warwick University, emerge che nell'arco di tre anni i rendimenti annuali degli uomini siano stati in media superiori dello 0,14% rispetto alle performance del Ftse100, mentre quelli delle donne abbiano segnato una 'extra performance' del 1,94 per cento. Insomma, mentre gli uomini si divertono a sberleffiare i propri soldi guadagnati duramente investendo su azioni a basso prezzo e società più rischiose, le donne tendono a adottare molto meno lo stile lotteria e sono più attente ai dettagli, dicono gli esperti. Inoltre, il mondo femminile fa molta più ricerca, grazie alla propria abitudine a comunicare non solo con vicini e amici ma anche con gli estranei".