

Il passaggio generazionale tocca patrimoni e professionisti

In primo piano. I giovani cercano un equilibrio tra la vita lavorativa e quella privata, una buona atmosfera di lavoro e una giusta retribuzione fissa

Daniela Russo

La next generation, ovvero il tema del passaggio generazionale, tocca il mondo del private banking sotto un duplice aspetto: da una parte è in atto il passaggio generazionale della clientela, dall'altro è una trasformazione che interessa i professionisti del settore. Secondo Aipb (Associazione italiana private banking), l'attuale età media dei banker è pari a 53 anni, nel 2012 era 46. «Oggi la generazione più numerosa tra i professionisti è rappresentata dalla Gen X (75%), mentre Millennials e Gen Z (under 40) equivalgono al 15% e i baby boomers (over 60) al 14%», commenta Andrea Ragani, presidente Aipb.

I numeri del fenomeno

Il 55% degli operatori considera una priorità strategica attrarre giovani da formare come banker nei prossimi 2-3 anni. Per il 41% è un obiettivo importante. Il nuovo osservatorio Aipb sul tema evidenzia che il 71% dei giovani reputa il settore finanziario un ambito di lavoro attraente, ma solo il 15% lo conosce bene. L'industria mo-

Secondo Aipb (che ha attivato un osservatorio next generation) i banker hanno in media 53 anni contro i 46 del 2012

stra di credere fortemente nell'integrazione tra generazioni: il 71% degli operatori ha attivato gruppi multigenerazionali, principalmente per la gestione della clientela. Il 58% ha previsto un ruolo di affiancamento all'interno di team di banker più giovani e il 13% ha affidato ai senior un ruolo di formatore. Programmi di valorizzazione dei talenti (45%), affiancamento senior-junior (39%), divulgazione periodica della conoscenza del settore e innovazione del modello organizzativo (entrambe al 29%) sono poi altre leve per avvicinare i giovani. Una consapevolezza importante quest'ultima, dato che i tre elementi più ricercati dai giovani sono un buon equilibrio tra la vita lavorativa e quella privata, una buona atmosfera di lavoro e una giusta retribuzione fissa. La flessibilità è un elemento maggiormente apprezzato rispetto ad altre fasce d'età. E se i senior hanno maggiore capacità di gestire relazioni di alto profilo (74%) e situazioni complesse (71%), i giovani sono più flessibili (81%) e hanno una maggiore attitudine all'adozione delle innovazioni (87 per cento).

Alcune iniziative in corso

Banca Generali ha promosso il progetto "New generation", dedicato ai talenti under 35 che possono contare sul supporto dei colleghi di maggiore esperienza. «Guardiamo alle persone nelle proprie capacità, motivazioni e competenze, come parametro principale nel nostro approccio agli inserimenti», dice Stefano Lenzi, responsabile area consulenti finanziari di Banca Generali. «Puntiamo a guidare lo sviluppo della nostra struttura inserendo circa 120-140 profili l'anno. Anche nella nostra innovativa rete Senior Partner puntiamo a una ventina di innesti su misura».

Due i programmi di training specializzati promossi da Bnl Bnp Paribas. «Per il Wealth management abbiamo un programma in collaborazione con Sda Bocconi School of management, l'Excellence academy, che fornisce una prestigiosa certificazione», dice Luca Bonaresca, Head of Bnl Bnp Paribas Privatebanking & wealth management. «Inoltre abbiamo creato la Private banking academy, un percorso di un anno, realizzato in collaborazione con autorevoli partners esterni, dove l'obiettivo principale è quello di valorizzare e sviluppare le professionalità dei nostri banker incrementando technical, soft e corporate skill». Dal 2019 il Progetto giovani di Finco ha avviato alla professione circa 400 consulenti, l'iniziativa si rivolge a neolaureati e giovani professionisti di età tra i 24 e i 38 anni, accompagnandoli nella fase di avviamento all'esercizio della consulenza finanziaria attraverso supporti eco-

Il sondaggio

Per quali ragioni valuteresti nuove offerte di lavoro? Dati in %

	FINO A 40 ANNI	41-50 ANNI	51-60 ANNI	OLTRE 60 ANNI
Buon equilibrio vita lavorativa e vita privata	34	34	28	15
Atmosfera lavoro	24	25	24	15
Retribuzione fissa	24	27	18	6
Nessuna, non sono intenzionato a valutare altre offerte	24	25	31	55
Benefit	21	25	21	9
Retribuzione variabile/ sistema incentivante	21	22	22	14
Flessibilità/remoto working	18	13	9	4
Rapporto con management	16	14	15	14
Dotazioni tecnologiche avanzate	14	14	14	10
Prodotti e servizi di qualità	13	13	15	16
Reputazione Brand Banca	13	14	17	13

Fonte: AIPB - Dagma Research, indagine sui Private Banker 2023

nomici e formativi e l'affiancamento di consulenti senior. «Finco non prevede percorsi separati tra consulenti finanziari e private banking», spiega Giampaolo Sivella, responsabile Private banking advisory. «La percentuale di banker sul totale dei nostri consulenti è cresciuta dall'8,6% al 24%. Abbiamo qualche decina di private banker under 35, la stragrande maggioranza è passata dal nostro Progetto giovani». Il Gruppo Crédit Agricole opera sia attraverso la rete di Crédit Agricole Italia sia con Indosuez Wealth Management Italia. Il primo ha messo in atto una serie di azioni che passano

attraverso il coinvolgimento di tutti i banker, sia senior sia junior, in programmi di formazione continua e congiunta, incoraggiando così il trasferimento di competenze e conoscenze, per favorire sempre più la contaminazione reciproca. La strategia di gestione del passaggio generazionale del Gruppo Indosuez va dalla ricerca dei migliori talenti tramite accordi di collaborazione con le Università italiane e Aipb alla formazione continua, con possibilità di esperienze trasversali e un percorso di crescita ampio per i profili più talentuosi e autorevoli.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IMPRES@BCP

L'APP per gestire il tuo business quando vuoi, dove vuoi.

DISPONIBILE SU Google Play

Scarica su App Store

800 061645

ATTIVO DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ DALLE ORE 9.00 ALLE ORE 20.00

bcp.it

Gruppo Bancario Banca di Credito Popolare