Diversità, «stella polare» del risparmio gestito

Pubblicato il 9/7/2020



Quando si parla di «Diversity» si è portati a pensare immediatamente ai riflessi della differenza di genere. Che è certamente fondamentale e rappresenta una tendenza di sviluppo e sensibilizzazione in atto da tempo e che si sta rafforzando anche dopo la pandemia. Ma nella valutazione delle scelte di investimento dei risparmiatori è importante non sottovalutare gli impatti delle differenze economiche, sociodemografiche, culturali, familiari e relative agli stili di vita, che hanno un forte peso specifico nelle decisioni di investimento delle famiglie italiane.

Una complessità di variabili riconducibile a un concetto univoco, quello di diversità, che assume un ruolo sempre più centrale nel funzionamento dell'industria del risparmio gestito. È la sintesi che emerge dalla conferenza online "Il valore della diversità nelle scelte d'investimento" [2], che si è aperta con l'intervento di **Roberta D'Apice, direttore del settore legale di Assogestioni** ed è stata seguita da 900 utenti connessi simultaneamente (guarda il video del webinar [3]).

"L'adozione di un concetto ampio di diversità, articolato su più canoni di valutazione come l'età, il genere, le competenze, le esperienze e la provenienza geografica aiuta a promuovere la diversità di pensiero necessaria per offrire scelte di investimento migliori per i clienti", spiega D'Apice.

"La diversità conta e il suo peso è destinato a crescere perché è legato alla personalizzazione degli ambienti di vita che coinvolge anche la gestione del risparmio e degli investimenti", prosegue. Del resto, il tema della diversità "costituisce ormai da tempo uno dei pilastri dell'attività di Assogestioni", che si concretizza anche nell'impegno a "incoraggiare l'investimento da parte dei fondi in società quotate che adottino adeguati criteri di diversità".

D'Apice ripercorre l'impegno dell'associazione sul tema a partire dal 2017 con l'inaugurazione del progetto ICU - "Il Tuo Capitale Umano", passando per l'istituzione nel luglio 2018 del Comitato Diversity, che lo scorso ottobre ha pubblicato le linee guida in materia di diversità e inclusione nelle Sgr, contenenti misure "finalizzate a sostenere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'intera organizzazione aziendale – dovere introdotto di lì a poco dal legislatore", ricorda

D’Apice prima di introdurre l’intervento di **Elena Bonetti, ministro per le pari opportunità e la famiglia**.

Donne come fattore di resilienza della società

“Un aumento del lavoro femminile significa un aumento del Pil”, ricorda il ministro. “Ci siamo confrontati più volte sulla necessità di offrire un modello di Paese rinnovato e migliore”, spiega Bonetti parlando dell’azione di governo. “La necessità di costruire una comunità accogliente e capace di valorizzare i percorsi di ciascuno non può prescindere dal riconoscimento del valore della diversità. È anche uno degli obiettivi della Costituzione, che chiede di rimuovere gli ostacoli che impediscono ai cittadini di realizzarsi”.

Ciascuno di noi è contemporaneamente chiamato a essere molte cose nel corso della vita, ragion per cui “la sfida della diversità che va necessariamente interpretata come vincente è quella di valorizzare la multidimensionalità che ciascuno è chiamato a interpretare per contribuire a rendere la società davvero resiliente. Solo così possiamo affrontare sfide enormi come Covid”, afferma Bonetti.

Il periodo della pandemia ha aumentato i pregiudizi di genere nei confronti delle donne? “Il lockdown è stato la «resistenza» delle donne”, rivendica il ministro. “Ha giocato a favore di risolvere i pregiudizi, se pensiamo che il 70% degli eroi – il personale sanitario obbligato a lavorare – sono donne. Ma ha anche messo in evidenza la potenziale fragilità del mondo del lavoro femminile”.

In conclusione, Bonetti afferma la necessità di introdurre in campo “una forza proattiva che sostenga la riduzione del divario. Le donne hanno in sé il coraggio di affermarsi. Ma questa scelta oggi è inibita: servono strumenti come conti dedicati, educazione finanziaria, lo sviluppo dell'attitudine alla pianificazione familiare e finanziaria che le attrezzino a intraprendere questo percorso. È una grande responsabilità ma anche una grande opportunità: se sapremo valorizzare l’esperienza femminile in ogni contesto, anche in quello finanziario, renderemo il Paese all’altezza delle sfide del futuro”.

La parola è poi passata a **Giorgio De Rita, segretario generale del Censis**, per la presentazione dei risultati del Rapporto Censis-Assogestioni (scarica la sintesi dei principali risultati [4]) sul valore della diversità nelle scelte di investimento delle famiglie italiane. La ricerca è stata costruita a partire da sentiment, opinioni e comportamenti rilevati su un campione nazionale rappresentativo di 1.000 cittadini con almeno 18 anni e attraverso interviste a un panel di consulenti finanziari operanti sul territorio nazionale. La rilevazione è avvenuta in due momenti, il primo nel periodo pre-Covid e il secondo a lockdown terminato.

La diversità conta

La diversity in finanza “conta molto, anche nel post Covid-19” afferma De Rita sulla base dei risultati della ricerca. “Il 40,3% degli italiani preferirebbe investire in un’azienda o in fondi di investimento guidati da donne. E il 39,9% sceglierebbe un consulente finanziario donna”.

Spicca il fatto che tra le donne le quote che optano per la preferenza di genere per decidere in cosa investire (42,4%) o per il consulente a cui dare fiducia (39,9%) sono prossime a quelle dei maschi (rispettivamente, 38,1% e 39,9%).

Importanti evidenze in tema di diversity anche dal confronto con la platea di consulenti finanziari: Che la diversity conti in finanza lo dicono forte e chiaro anche i consulenti, tra i quali il 76,4% ha una clientela molto diversificata per genere, età, istruzione, disponibilità economica”, illustra De Rita.

“Nel pre Covid-19 il 76% dei consulenti finanziari ha descritto il proprio portafoglio clienti come molto diversificato per genere, età, istruzione, disponibilità economica. Il 95% di loro ritiene che la diversity

conti molto più che in passato, motivo per cui l'86% pensa che ci sia bisogno di una formazione ad hoc per affrontare meglio e gestire la diversity.

"La penisola della paura"

"Il 68% degli italiani teme per la situazione economica familiare, una paura radicata nei territori e trasversale ai diversi gruppi sociali", ha proseguito il sociologo allargando il campo della discussione. "La percentuale sale al 72% tra i millennial e le donne, sfiora il 75% nel Sud, supera il 76% tra gli imprenditori e arriva all'82,6% tra le persone con i redditi più bassi. Nella fase post-emergenza, la «biopaura» da contagio e la minaccia alla salute si saldano ai timori per le incerte prospettive economiche. La paura diventa così il principio regolatore emotivo di questa nuova stagione".

Interessanti i riflessi sul risparmio. "L'epidemia del Covid-19, oltre ad aver diffuso la paura, ha generato una grande incertezza economica ed esistenziale" spiega De Rita. "Lo pensa il 49,7% degli italiani, e il dato sale al 58,9% tra gli imprenditori". E la «sorpresa» è che durante il lockdown il 39% degli intervistati "ha incrementato il proprio risparmio, percentuale che sale al 49,1% tra i risparmiatori abituali". Vince la cautela dunque, anche se va osservato che "le entrate del 71% dei percettori di reddito non sono state intaccate".

Come si vorrebbe investire questa liquidità aggiuntiva? "Vince il timore per un debito pubblico che nel lungo periodo può generare rischi anche per i propri risparmi: la metà (51,3%) degli intervistati non comprerebbe titoli di Stato, mentre il 52% guarda con interesse a strumenti finanziari di investimento responsabile" di tipo Esg.

E il fattore diversity "è sentito anche tra i risparmiatori", puntualizza De Rita. "Il 40,3% degli italiani preferirebbe investire in un'azienda o in fondi d'investimento guidati da donne. E il 39,9% sceglierebbe un consulente finanziario donna".

La sfida, per i consulenti, è navigare nei marosi dell'era complessa. La buona notizia? È che si parte per il viaggio con una buona fiducia da parte dell'«equipaggio»: come rileva la ricerca, l'81% del campione di clienti intervistato si dichiara infatti molto soddisfatto dal consulente, anche per il supporto avuto nel periodo dell'emergenza.

Diversità e sangue freddo

I risultati della ricerca sono stati oggetto di discussione in una tavola rotonda animata dai professionisti del settore, che hanno discusso sul tema della diversità come leva di sviluppo per gli intermediari finanziari.

"Con il Comitato Diversity di Assogestioni abbiamo lavorato per riconoscere e concretizzare il valore delle donne nel risparmio gestito, individuando best practice che su base volontaria vengono implementate dalle sgr associate" spiega **Cinzia Tagliabue, presidente del Comitato e amministratore delegato di Amundi Sgr**.

Quando si parla di investimenti, gli uomini "possono farsi prendere maggiormente dalla paura. Le donne hanno una visione più ampia, basata sul raggiungimento di obiettivi prospettici, mentre l'uomo è più votato alla protezione della famiglia nel breve termine", osserva Tagliabue. Ci sono trend evidenti "che stanno accelerando", prosegue. "Timori e incertezze nel futuro dal punto di vista personale, sanitario e finanziario". E la paura "si riverbera nella decisione di rimanere molto liquidi", come mostra la ricerca Censis.

Ciò detto, malgrado la grande volatilità dei mercati, "grazie al ruolo proattivo dei consulenti non abbiamo vissuto il disinnamoramento verso gli investimenti e la paura che porta a svendere. Rispetto

alle crisi del passato questo va letto positivamente", aggiunge Tagliabue. "Ora ravvisiamo i primi segnali che i risparmiatori colgono delle opportunità, soprattutto nei trend di lungo respiro: digitalizzazione, healthcare, investimenti sostenibili".

Una tendenza confermata da **Pietro Martorella, amministratore delegato AXA Investment Managers Italia**. "Vediamo una crescita di interesse e di consapevolezza tanto dell'industria quanto dei clienti finali sui temi della sostenibilità, e della diversità in particolare. La ricerca Censis-Assogestioni attesta questo trend virtuoso. Nei nostri flussi da inizio anno vediamo un premio di interesse significativo su prodotti Esg. Quella che per noi era una convinzione è stata premiata nei comportamenti degli investitori. La scelta dei prodotti sostenibili è ormai una strada tracciata".

La ricerca Censis si sofferma anche sul ruolo dei consulenti finanziari. Come osserva **Paola Pietrafesa, amministratore delegato e direttore generale Allianz Bank Financial Advisors**, "avevamo messo in conto un calo della raccolta tra il 20 e il 25% nel 2020, sia per il tema dell'isolamento sia per quello della fortissima volatilità di marzo. Siamo stati sorpresi da un comportamento virtuoso dei clienti, che non solo non hanno disinvestito spinti dall'emotività dei mercati e del momento, co rischio di capitalizzare perdite difficilmente recuperabili, ma anzi hanno colto le opportunità che il mercato offre. Questo è stato anche grazie alla bravura delle reti di consulenza nel fornire servizio al cliente".

E la diversity? "Covid mette in discussione modelli di vita superati, che possono essere scardinati grazie alla tecnologia. Anche il canale dei consulenti finanziari sta vedendo un cambio di paradigma lontano dalla compresenza fisica col cliente. E questo può avvantaggiare anche le donne e permettere di superare i pregiudizi. Una maggiore presenza femminile – principio cardine della sostenibilità – può essere solo positiva per lo sviluppo della consulenza finanziaria".

Lo stesso dicasi per la gestione dei fondi. Come riflette **Carla Scarano, senior portfolio manager azionario Anima Sgr**, "all'interno di un team omogeneo è molto elevata la probabilità di impantanarsi nelle logiche del «pensiero di gruppo», che a certi livelli può diventare una patologia. Pericoloso perché può portare al bias di comportamento dell'«effetto gregge», lo stesso che ha portato alla crisi dei subprime, mentre l'essere agili e diversi in contesti difficili può portare a ottimi risultati gestionali".

In chiusura arriva una domanda: come aumentare la consapevolezza finanziaria per affrontare shock epocali come la pandemia? "Si comincia dall'università, come Assogestioni sta facendo con il progetto ICU - Il Tuo Capitale Umano. Servono educazione e formazione continua, e la tecnologia ci può aiutare. Anche attraverso la diffusione di pillole di informazione, perché spesso parliamo in un modo complesso che può spaventare l'investitore finale", conclude Cinzia Tagliabue.

Guarda il video della conferenza

- Presentato il Rapporto Censis-Assogestioni sul valore della diversità nelle scelte d'investimento prima e dopo Covid-19
- I risultati della ricerca sono stati oggetto di discussione in una tavola rotonda animata dai professionisti del settore, che si sono confrontati sul tema della diversità come leva di sviluppo per gli intermediari finanziari