

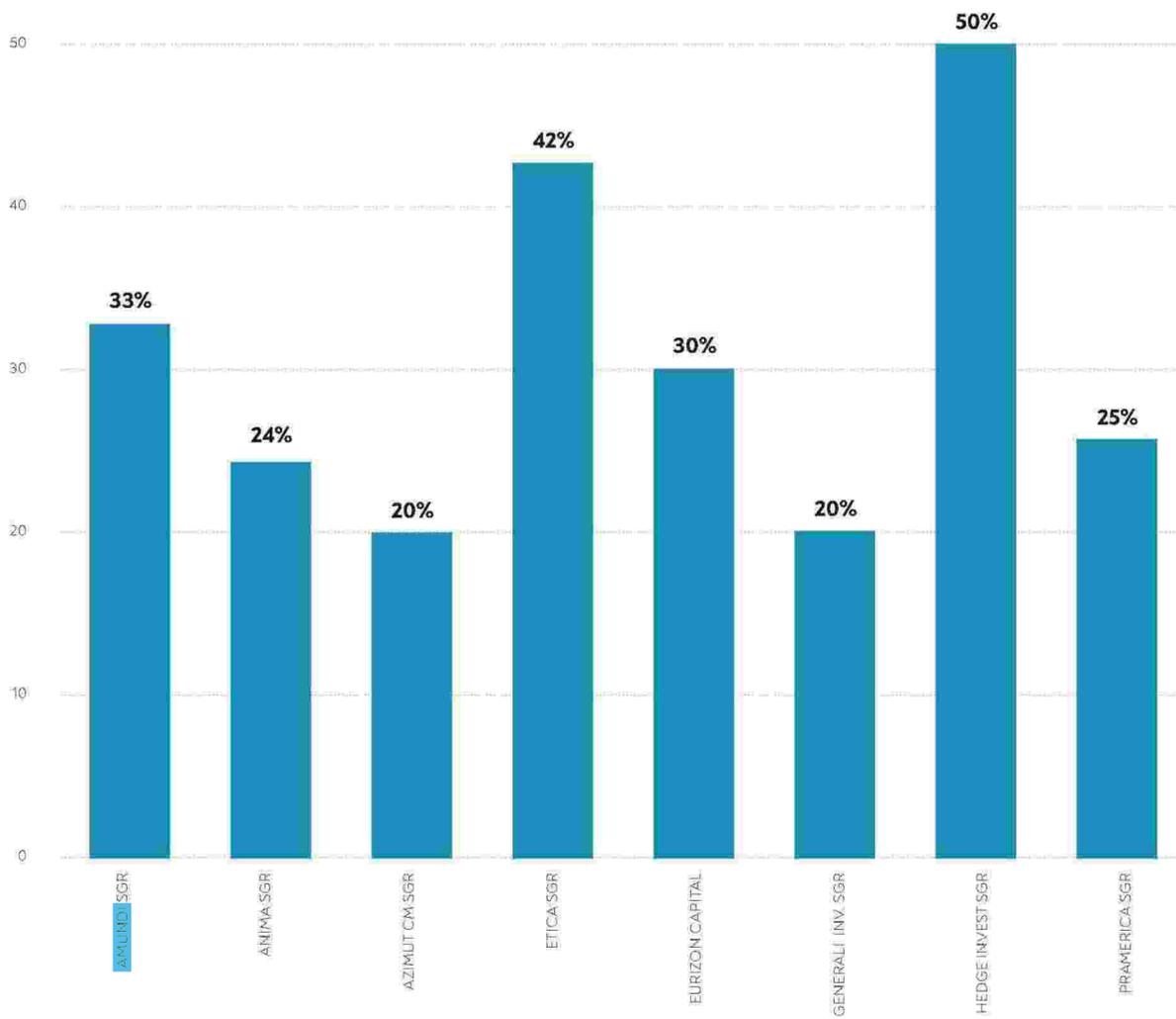
TENDENZE BUSINESS
di Silvia Ragusa

DONNE E RISPARMIO GESTITO

UN CRONICO GENDER GAP

Non è solo emergenza pandemica. Nel mondo della finanza la parità di genere è ancora un miraggio. E la presenza femminile ai piani alti delle società di gestione italiane scarseggia (o non è nemmeno contemplata).

PRESENZA FEMMINILE NELL'AREA INVESTIMENTI



Fonte: SGR Italiane che hanno partecipato al sondaggio sulla presenza femminile in azienda.

Non è un Paese per donne. Il divario di genere, tornato in auge anche nel recente discorso del nuovo presidente del Consiglio Mario Draghi, continua ad essere una questione seria. Di certo italiana, laddove il gender employment gap resta tra i più alti in Europa: 18,2 punti rispetto ai 10 di media. A far peggio, per intenderci, c'è solo Malta. Il COVID-19, poi, ha sparigliato le carte. Tra smart working,

figli in Dad, anziani da accudire, dei 444 mila posti bruciati in Italia, come dice l'Istat, 312 mila appartenevano a donne. Nel solo mese di dicembre, 99 su 101 mila. L'occupazione femminile retrocede di quattro anni. Un grave passo indietro.

FERMI A VENT'ANNI FA

All'emergenza pandemica, però, fa il paio un gender gap cronico. Anche e soprattutto nel mondo della finan- ▶

TENDENZE BUSINESS



A FINE 2019, LA
QUOTA DI GESTORI
DONNE NEL
MONDO
ERA DEL 14%,
COME NEL 2000.
IN ITALIA
SI ATTESTEREBBE
AL 19%

za. Se n'è parlato, per esempio, alla Morningstar Investment Conference dello scorso novembre. In tema di donne, il settore del risparmio gestito è fermo a vent'anni fa: nel 2019, secondo lo studio della società di analisi, la quota di gestori donne nel mondo era del 14%, esattamente come nel 2000. I grandi hub finanziari sono sotto la media globale, inclusi Stati Uniti (11%) e Gran Bretagna (13%). In alcuni mercati troviamo risultati più incoraggianti ma si stima comunque che appena l'1% del patrimonio globale sia in mani femminili.

In Italia, la quota di donne gestori sarebbe del 19%. Numeri che possono contarsi sulle dita. Non a caso, osservando solo le società di gestione italiane, avere un quadro generale della forza lavoro femminile diventa difficile, se non utopico. Solo otto SGR (quota comunque rilevante per masse gestite nel Paese) hanno deciso condividere i loro dati: qui le donne che lavorano nell'area investimenti, tra portfolio manager, team leader e fund selector si attesterebbero, facendo una semplice media aritmetica, a circa il 30%. Ma il dato resta parziale e incompleto, considerando le tante SGR che non hanno voluto fornire numeri. Stesso discorso per le donne che occupano i vertici aziendali. Con le cifre recuperate da 24 case d'investimento (tra chi ha contribuito in prima istanza e chi ha dati pubblici online) solo il 22% siederebbe attorno al tavolo del Consiglio d'Amministrazione. Molte "costrette" forse dalla cosiddetta legge Golfo-Mosca, che obbliga le società quotate a riservare un terzo del board al genere meno rappresentato. Oltre una decina di società di gestione, ad

esempio, stando ai dati pubblici, non ha nemmeno una donna, né nel CdA né nel collegio sindacale.

Citando Draghi, "una vera parità di genere non significa un farisaico rispetto di quote rosa: richiede che siano garantite parità di condizioni competitive tra generi".

Eppure, come spiega Cinzia Tagliabue, amministratore delegato (tra le poche) di Amundi SGR, vicepresidente e presidente del Comitato Diversity di Assogestioni, le quote rosa hanno avuto (ed hanno) una loro funzione ben precisa. "La scelta di avere delle donne nei board delle SGR dovrebbe essere naturale. Purtroppo non lo è. Per questo la legge Mosca, nata dieci anni fa, ha una sua valenza: col senno di poi, se non ci fosse stata quest'obbligatorietà, avremmo molta meno presenza femminile nei CdA". Le quote rosa, quindi, hanno aperto una via che va mantenuta, se non allargata. Ma non bastano. E forse andrebbero superate.

IN CERCA DI TOP MANAGER

È curioso che in un settore dove si parla costantemente di diversificazione, la presenza femminile non venga considerata con altrettanta meticolosità nella costruzione dei team delle entità che lo compongono. I problemi nell'asset management sono d'altronde molteplici. In primis c'è una questione culturale endemica: "Da sempre la finanza è stato un settore appannaggio degli uomini", racconta Tagliabue. "La questione della diversità non viene ancora percepita come un valore aggiunto: l'approccio differente nella gestione femminile è considerato quasi come una non capacità ad assumere i rischi. In realtà le donne sono molto

LA PRESENZA FEMMINILE NEI CONSIGLI D'AMMINISTRAZIONE E NEI COLLEGI SINDACALI

SOCIETÀ DI GESTIONE	CDA	SINDACI
Amundi SGR	18	33
Anima SGR	28	ND
Arca Fondi SGR	33	0
Azimut Capital Management SGR	25	ND
BancoPosta Fondi SGR	42	40
BCC Risparmio & Previdenza	14	0
Consultinvest	12,5	0
Ersel SGR	16	40
Etica SGR	33	20
Euregio Plus SGR	50	33
Eurizon Capital SGR	20	60
Eurizon Capital SA	33	ND
ECRA	28,5	0
Generali Investments Partners SGR	28	ND
Generali Insurance Asset Management SGR	33	ND
Generali Real Estate SGR	14	ND
Hedge Invest SGR	33	ND
Kairos	18	0
Mediolanum SGR	11	20
Plenisfer SGR	14	ND
Pramerica SGR*	11	33
Prelios SGR	12	ND
Sella SGR	28	40
Symphonia SGR	40	0

Fonte: Società di gestione. Siti web delle case d'investimento che hanno almeno una donna nel board. Dati percentuali. (*) Si precisa che la percentuale di rappresentanza femminile nel Consiglio di Amministrazione di Pramerica SGR è stata storicamente del 22%. Fino al 16 dicembre 2020, quando è stato rinnovato il Consiglio di Amministrazione in vista dell'integrazione UBI/ISP, i Consiglieri donne erano quindi del 22%.

DONNE GESTORI IN EUROPA E NEI PRINCIPALI CENTRI FINANZIARI

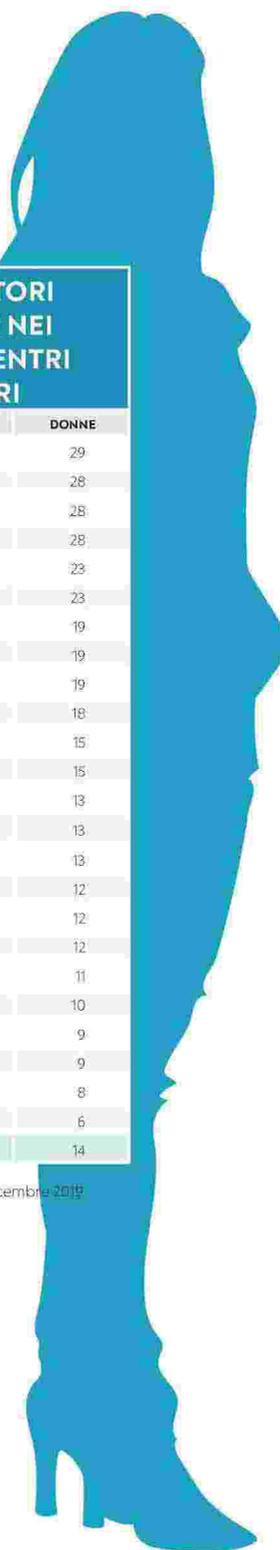
PAESE	DONNE
Singapore	29
Taiwan	28
Cina	28
Hong Kong	28
Grecia	23
Spagna	23
Francia	19
Italia	19
India	19
Portogallo	18
Svezia	15
Finlandia	15
Belgio	13
Giappone	13
Regno Unito	13
Irlanda	12
Svizzera	12
Australia	12
Stati Uniti	11
Germania	10
Norvegia	9
Paesi Bassi	9
Danimarca	8
Polonia	6
Media globale	14

Fonte: Morningstar. Dati (%) al 31 dicembre 2020

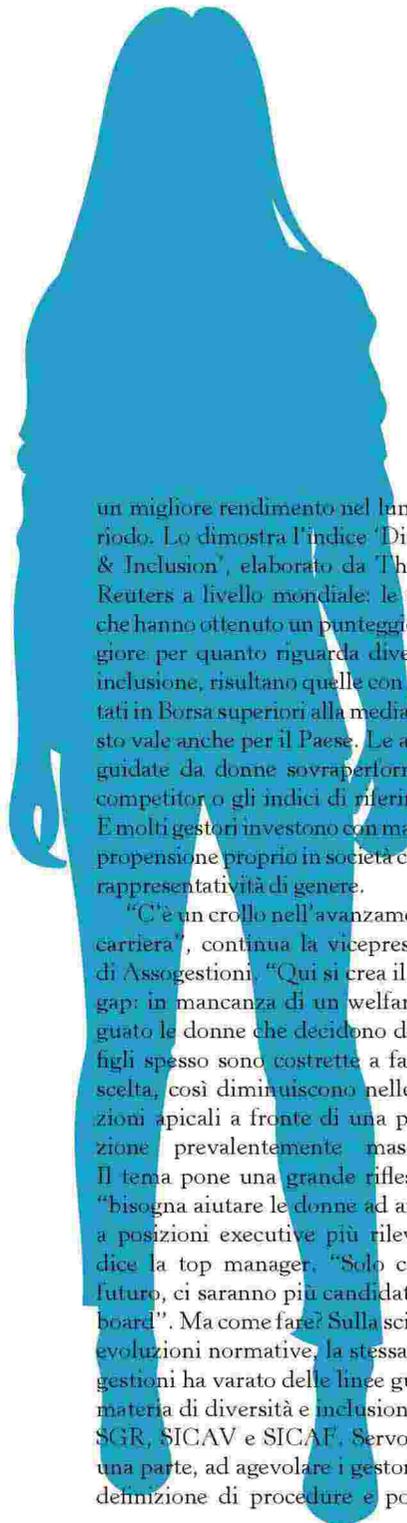
brave a valutare le conseguenze di questi rischi, rappresentano una risorsa essenziale e questo dovrebbe incentivare ad una cogestione e alla creazione di team misti". Il secondo problema è il cosiddetto soffitto di cristallo. A livello di struttura organizzativa, nelle SGR italiane le donne hanno una buona rappresentanza, come conferma

la manager. In alcune società si arriva perfino alla parità. I numeri, però, calano vertiginosamente man mano che si sale di livello.

Uno studio di McKinsey rivelava che solo due responsabili su dieci sono donne, nonostante sia stato dimostrato che le aziende che danno importanza a diversità e inclusione presentano



TENDENZE BUSINESS



**LE AZIENDE CHE
DANNO IMPORTANZA
A DIVERSITÀ
E INCLUSIONE
PRESENTANO
UN MIGLIOR
RENDIMENTO
NEL LUNGO PERIODO**

un migliore rendimento nel lungo periodo. Lo dimostra l'indice 'Diversity & Inclusion', elaborato da Thomson Reuters a livello mondiale: le società che hanno ottenuto un punteggio maggiore per quanto riguarda diversità e inclusione, risultano quelle con i risultati in Borsa superiori alla media. Questo vale anche per il Paese. Le aziende guidate da donne sovraperformano i competitor o gli indici di riferimento. E molti gestori investono con maggiore propensione proprio in società con una rappresentatività di genere.

"C'è un crollo nell'avanzamento di carriera", continua la vicepresidente di Assogestioni. "Qui si crea il primo gap: in mancanza di un welfare adeguato le donne che decidono di avere figli spesso sono costrette a fare una scelta, così diminuiscono nelle posizioni apicali a fronte di una popolazione prevalentemente maschile". Il tema pone una grande riflessione: "bisogna aiutare le donne ad arrivare a posizioni executive più rilevanti", dice la top manager. "Solo così, in futuro, ci saranno più candidate per i board". Ma come fare? Sulla scia delle evoluzioni normative, la stessa Assogestioni ha varato delle linee guida in materia di diversità e inclusione nelle SGR, SICAV e SICAF. Servono, da una parte, ad agevolare i gestori nella definizione di procedure e politiche

di diversità e inclusione degli organi sociali dei gestori, dall'altra contengono misure e best practice finalizzate a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'intera organizzazione aziendale. "È un percorso lungo", spiega Cinzia Tagliabue, "che, insieme ai criteri di sostenibilità e inclusione sociale, entrati già di diritto in finanza, potrebbe fare emerge in modo più spiccato le capacità femminili nella gestione".

CENT'ANNI PER LA PARITÀ

Se recuperare i numeri sulla presenza femminile nelle SGR è impresa ardua, lo è ancor di più, poi, ipotizzare di sapere qualcosa in merito alle remunerazioni. Le (poche) donne manager soffrono il gender pay gap. In generale, secondo il World Economic Forum, la parità tra uomini e donne in termini di salario, opportunità lavorative, istruzione e accesso al capitale è ancora un miraggio e ci vorranno "solamente" 99,5 anni per raggiungerla. Con le nuove generazioni l'approccio sta cambiando e negli ultimi tempi si cominciano a vedere dei casi concreti di top management al femminile, a partire dalla stessa recente nomina in Amundi. La strada da percorrere è ancora lunga, ma si potrà arrivare prima solo dopo aver appreso che la diversità apporta valore, e il confronto tra punti di vista è la base degli investimenti. ■



L'OPINIONE
DI



ALESSANDRO GANDOLFI
Managing director,
responsabile di PIMCO in Italia

**BENI REALI PER
SBLOCCARE LA
PARALISI DEGLI
INVESTIMENTI**

Pur essendo cauti di natura, in quanto gestori attivi focalizzati sull'obbligazionario, le nostre previsioni per il 2021 sono abbastanza ottimistiche, ma bisogna prestare assoluta attenzione ai rischi. Oggi vediamo una situazione di "unknown unknown", non sappiamo, e sappiamo che non è possibile saperlo, quali saranno gli effetti di tutta una serie di variabili sconosciute che caratterizzeranno la fase di ripresa. Detto questo, abbiamo anche delle certezze: sappiamo che diversi vaccini sono stati approvati e sono in fase di distribuzione, che le Banche centrali continueranno ad adottare politiche monetarie a sostegno delle economie, dei mercati e dei prezzi e che le autorità monetarie, e soprattutto la FED, faranno tutto il possibile per evitare un nuovo 'taper tantrum'. Detto questo, a nostro giudizio, ci sono sempre opportunità d'investimento di valore sia quando i mercati sono nella fase rialzista, che ribassista. In questo contesto di inondazione di denaro, la capacità di selezionare diventa critica per individuare gli strumenti che rappresentano un'economia e dunque dei valori reali, questo è il compito dei gestori attivi: guardare al sottostante per valutare strumenti finanziari rappresentativi di una dinamica economica del soggetto emittente, o delle garanzie che questo può portare.