



Sfida intergenerazionale

In linea con le dinamiche demografiche, cresce l'età media dei private banker
La formazione continua è sempre più cruciale per cavalcare i cambiamenti in atto

DI ANTONELLA MASSARI*

Il rapporto del Cnel "Demografia e lavoro" rende evidente che gli impatti che il cambiamento demografico sta avendo e avrà nel mondo del lavoro nel nostro Paese non possono essere ignorati.

È questo è tanto più vero quando ci addentriamo nel cuore di settori professionali altamente qualificati, come quello del private banking. La **continua evoluzione dell'età della forza lavoro**, accentuata da una decrescita demografica senza precedenti, comporta sfide che necessitano una riflessione approfondita. Oggi più che mai, è essenziale valorizzare il patrimonio di esperienza dei professionisti senior, rafforzando al contempo la formazione continua e la collaborazione intergenerazionale per garantire la competitività e l'evoluzione del settore.

L'invecchiamento della popolazione

In Italia, il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione è ormai una realtà consolidata, con l'età media della forza lavoro che ha raggiunto livelli tra i più alti in Europa. Secondo i dati Istat, l'Italia, insieme alla Bulgaria, detiene il

primato per età media della forza lavoro, che si attesta sui 44 anni. A ciò si aggiunge che, **nel 2030, il 32% della forza lavoro italiana sarà composta da lavoratori over 55**, un dato che implica riflessioni cruciali sulla gestione di questa forza lavoro matura.

Anche il settore del private banking sta vivendo questa fase di cambiamento demografico. Tra il 2012 e il 2023, l'età media dei private banker è aumentata da 46 a 52 anni, con la maggior parte dei professionisti (43%) compresa nella fascia d'età tra i 51 e i 60 anni. A testimonianza di questa evoluzione, gli under 40 rappresentano oggi solo il 12% dei professionisti. Tuttavia, assieme alla crescente seniority, il settore sta sperimentando un'evoluzione che abbraccia l'innovazione regolamentare e tecnologica senza precedenti.

Cruciali le soft skill

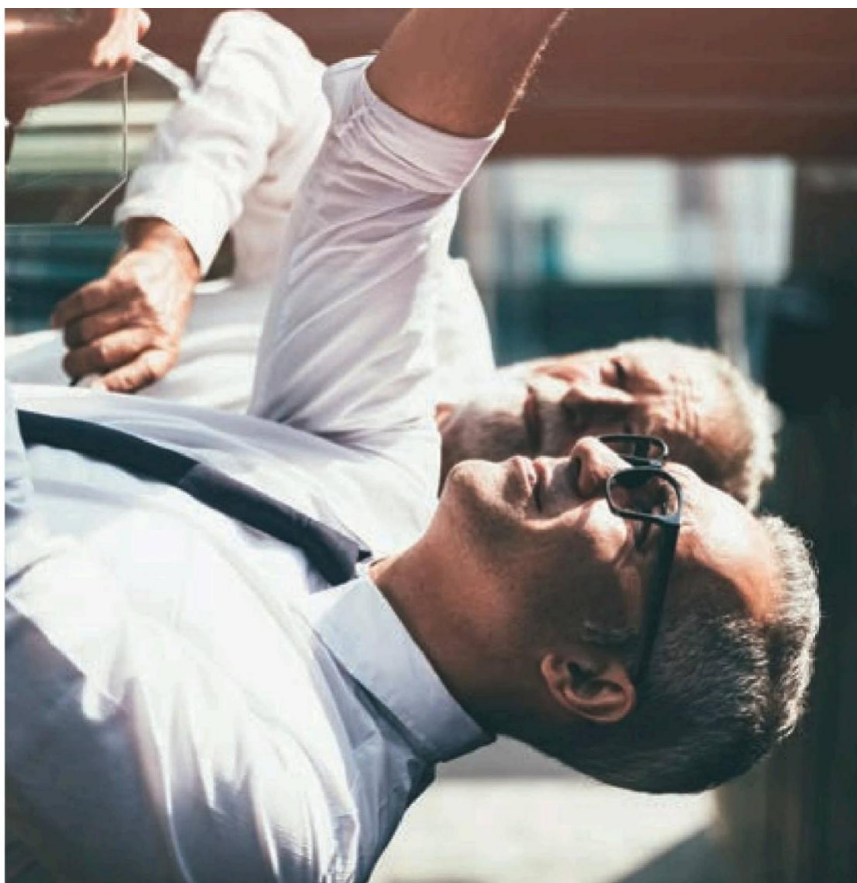
Questo ci pone davanti a un duplice obiettivo: integrare il valore dell'esperienza con la spinta dell'innovazione, per soddisfare le richieste dei clienti sempre più informati e tecnologicamente evoluti. In questo contesto, la formazione

continua si configura come un elemento essenziale per garantire un servizio di consulenza aggiornato, informato e preparato. **Le sfide più urgenti** risiedono nella necessità di allinearsi ai temi specifici come gli aspetti tecnico-legali relativi alla gestione delle famiglie, **le dinamiche relazionali e psicologiche con i clienti**, la gestione dei prodotti finanziari sostenibili, **l'utilizzo di tecnologie come l'intelligenza artificiale** in grado di creare una vera discontinuità nel nostro settore. Secondo il recente Osservatorio dell'Aipb sui private banker, la necessità di formazione continua è avvertita dagli stessi professionisti, che chiedono ulteriori formazioni specialistiche in questi ambiti, dimostrando come la componente tecnica, legale e relazionale rappresenti una necessità primaria per il loro lavoro quotidiano.

La formazione non è solo una risposta alle necessità del momento, ma una leva strategica per affrontare il futuro con competenza e consapevolezza.

L'esperienza fa la differenza

Un'altra leva strategica è proprio **l'esperienza** dei professionisti



LE COLLABORAZIONI DEL PB DEGLI ULTIMI 2 ANNI: ANALISI PER CLUSTER

A lei è capitato negli ultimi 2 anni di lavorare con



Base: 2.418 casi, valori %

© Research Dogma 2023

senior, che **offre un patrimonio di conoscenze inestimabile**. La trasmissione del know-how da parte dei più esperti ai più giovani non può essere vista come una semplice "staffetta generazionale", ma deve diventare un vero e proprio processo di mentoring intergenerazionale, capace di valorizzare le competenze di tutti i professionisti, a prescindere dall'età. Formazione continua sul campo, insomma.

La coesistenza tra professionisti senior e junior è un'opportunità. Bisogna favorire la creazione di team eterogenei che possano sfruttare il meglio di entrambe le generazioni. Sempre secondo i dati Aipb, i più junior sono particolarmente motivati dal lavorare al fianco di esperti e di apprendere attraverso la loro esperienza, mentre il 45% dei private banker ha dichiarato di essere molto interessato a far parte di team che

includano risorse junior. Questo approccio, che stimola l'integrazione e la collaborazione, è essenziale per preparare il settore ad affrontare il futuro.

Professione poco conosciuta

Un altro elemento di riflessione riguarda l'ingresso delle nuove generazioni nel settore. Nonostante il 71% dei giovani ritenga il settore finanziario un campo lavorativo attraente, solo il 15% è a conoscenza delle opportunità offerte dal private banking. Questo **gap informativo** rappresenta un'opportunità per il nostro settore, che deve investire maggiormente nella comunicazione e nella promozione della professione, partendo però dalla creazione di un ambiente che risponda alle esigenze dei giovani talenti, desiderosi di crescita professionale e di fare parte di un team qualificato.

In un contesto demografico che vede l'aumento dell'età media della forza lavoro, insomma, il settore può trovare il proprio spazio per svilupparsi. La formazione continua, il **rafforzamento della collaborazione tra generazioni** e l'integrazione dell'esperienza dei senior con il dinamismo dei giovani sono le chiavi per affrontare le sfide del futuro. L'investimento nella cultura formativa e nella valorizzazione dei talenti, così come la promozione di un ambiente di lavoro che stimoli il confronto intergenerazionale, saranno le sfide da vincere per il private banking italiano, garantendo al settore una crescita sostenibile e una sempre maggiore qualità del servizio offerto alla clientela.

Segretario generale di Aipb 

Sfida intergenerazionale

DI ANTONELLA MASSARI *

In linea con le dinamiche demografiche, cresce l'età media dei private banker. La formazione continua è sempre più cruciale per cavalcare i cambiamenti in atto.

Il rapporto del Cnel "Demografia e lavoro" rende evidente che gli impatti che il cambiamento demografico sta avendo e avrà nel mondo del lavoro nel nostro Paese non possono essere ignorati. E questo è tanto più vero quando ci addentriamo nel cuore di settori professionali altamente qualificati, come quello del **private banking**.

La continua evoluzione dell'età della forza lavoro, accentuata da una decrescita demografica senza precedenti, comporta sfide che necessitano una riflessione approfondita. Oggi più che mai, è essenziale valorizzare il patrimonio di esperienza dei professionisti senior, rafforzando al contempo la formazione continua e la collaborazione intergenerazionale per garantire la competitività e l'evoluzione del settore. L'invecchiamento della popolazione. In Italia, il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione è ormai una realtà consolidata, con l'età media della forza lavoro che ha raggiunto livelli tra i più alti in Europa.

Secondo i dati Istat, l'Italia, insieme alla Bulgaria, detiene il primato per età media della forza lavoro, che si attesta sui 44 anni. A ciò si aggiunge che, nel 2030, il 32% della forza lavoro italiana sarà composta da lavoratori over 55, un dato che implica riflessioni cruciali sulla gestione di questa forza lavoro matura. Anche il settore del private banking sta vivendo questa fase di cambiamento demografico.

Tra il 2012 e il 2023, l'età media dei private banker è aumentata da 46 a 52 anni, con la maggior parte dei professionisti (43%) compresa nella fascia d'età tra i 51 e i 60 anni.

A testimonianza di questa evoluzione, gli under 40 rappresentano oggi solo il 12% dei professionisti.

Tuttavia, assieme alla crescente seniority, il settore sta sperimentando un'evoluzione che abbraccia l'innovazione regolamentare e tecnologica senza precedenti. Cruciali le soft skill. Questo ci pone davanti a un duplice obiettivo: integrare il valore dell'esperienza con la spinta dell'innovazione, per soddisfare le richieste dei clienti sempre più informati e tecnologicamente evoluti.

In questo contesto, la formazione continua si configura come un elemento essenziale per garantire un servizio di

consulenza aggiornato, informato e preparato.

Le sfide più urgenti risiedono nella necessità di allinearsi ai temi specifici come gli aspetti tecnico-legali relativi alla gestione delle famiglie, le dinamiche relazionali e psicologiche con i clienti, la gestione dei prodotti finanziari sostenibili, l'utilizzo di tecnologie come l'intelligenza artificiale in grado di creare una vera discontinuità nel nostro settore. Secondo il recente Osservatorio dell'**Aipb** sui private banker, la necessità di formazione continua è avvertita dagli stessi professionisti, che chiedono ulteriori formazioni specialistiche in questi ambiti, dimostrando come la componente tecnica, legale e relazionale rappresenti una necessità primaria per il loro lavoro quotidiano. La formazione non è solo una risposta alle necessità del momento, ma una leva strategica per affrontare il futuro con competenza e consapevolezza. L'esperienza fa la differenza. Un'altra leva strategica è proprio l'esperienza dei professionisti senior, che offre un patrimonio di conoscenze inestimabile.

La trasmissione del know-how da parte dei più esperti ai più giovani non può essere vista come una semplice "staffetta generazionale", ma deve diventare un vero e proprio processo di mentoring intergenerazionale, capace di valorizzare le competenze di tutti i professionisti, a prescindere dall'età.

Formazione continua sul campo, insomma. La coesistenza tra professionisti senior e junior è un'opportunità.

Bisogna favorire la creazione di team eterogenei che possano sfruttare il meglio di entrambe le generazioni.

Sempre secondo i dati **Aipb**, i più junior sono particolarmente motivati dal lavorare al fianco di esperti e di apprendere attraverso la loro esperienza, mentre il 45% dei private banker ha dichiarato di essere molto interessato a far parte di team che includano risorse junior.

Questo approccio, che stimola l'integrazione e la collaborazione, è essenziale per preparare il settore ad affrontare il futuro. Professione poco conosciuta. Un altro elemento di riflessione riguarda l'ingresso delle nuove generazioni nel settore.

Nonostante il 71% dei giovani ritenga il settore finanziario un campo lavorativo attraente, solo il 15% è a conoscenza delle opportunità offerte dal private banking.

Questo gap informativo rappresenta un'opportunità per il nostro settore, che deve investire maggiormente nella comunicazione e nella promozione della professione, partendo però dalla creazione di un ambiente che risponda alle esigenze dei giovani talenti, desiderosi di crescita professionale e di fare parte di un team qualificato. In un

contesto demografico che vede l'aumento dell'età media della forza lavoro, insomma, il settore può trovare il proprio spazio per svilupparsi.

La formazione continua, il rafforzamento della collaborazione tra generazioni e l'integrazione dell'esperienza dei senior con il dinamismo dei giovani sono le chiavi per affrontare le sfide del futuro.

L'investimento nella cultura formativa e nella valorizzazione dei talenti, così come la promozione di un ambiente di lavoro che stimoli il confronto intergenerazionale, saranno le sfide da vincere per il **private banking** italiano, garantendo al settore una crescita sostenibile e una sempre maggiore qualità del servizio offerto alla clientela. Segretario generale di **Aipb**