

Le banche si trasformano: frenano le retribuzioni

di **Rossella Savojardo**

Freno e acceleratore, due leve opposte ma proprie di una medesima azione: la corsa. A frenare, dopo la pandemia, sono per esempio le retribuzioni degli impiegati e dei dirigenti del settore dei servizi finanziari e bancari, il cui trend di crescita ha visto un netto rallentamento sia sulla remunerazione base sia su quella totale. La frenata è più forte per i dirigenti (non executive), il cui tasso di crescita della retribuzione totale annua relativa al 2020, sebbene cresciuto del 13,5% rispetto al 2015, è progredito solo dell'1,1% rispetto al 2018 arrivando quasi ad appiattirsi rispetto all'anno scorso. La fotografia di **Odm Consulting** mostra che, nonostante il rallentamento della crescita delle retribuzioni dei comparti bancari e finanziari sia in linea con la media, il settore si posiziona comunque in cima alla classifica per gli stipendi più alti dei dirigenti (+18,3% sulla media nazionale), mentre scivola al terzo posto, dopo il comparto farmaceutico e assicurativo, per il compenso dei quadri (+5,3% media nazionale). Se nell'ultimo anno a frenare sono stati gli stipendi, dall'altra parte ad accelerare è stata la trasformazione già in corso nel settore, legata a una ridefinizione delle carriere, dei profili e delle competenze. Real estate, lending, digital banking, wealth & asset management sono gli ambiti che oggi rendono il mercato più vivace anche in termini di do-

manda di profili manageriali, stando agli ultimi dati di Wyser, brand globale di Gi Group che si occupa della selezione di profili di middle e senior management. Il profilo a cui si guarda di più è quello di un manager tecnico e specializzato, che più che un coordinatore si faccia parte attiva nei processi, contribuendo con competenze hard assimilate nell'ambito di esperienze professionali. Nel settore finanziario, come in altri, la tecnologia si fa protagonista divenendo una delle

del cloud e del mobile banking. L'obiettivo è una radicale trasformazione del settore finanziario e bancario che guarda principalmente alla digitalizzazione. A cambiare, però, non sono solo le esigenze del comparto ma anche le logiche di scelta di lavoratori e consumatori. Wyser evidenzia che sempre più spesso si assiste anche a professionisti con background finanziari o di consulenza strategica che intraprendono percorsi in start up, motivati dal progetto e dal potenziale di

RETRIBUZIONE TOTALE COMPARTO SERVIZI FINANZIARI E BANCARI

	2019	2020	TREND		
			2020/2019	2020/2018	2020/2015
• DIRIGENTI	159.384	159.678	0,20%	1,10%	13,50%
• QUADRI	67.947	68.358	0,60%	2,60%	13%
• IMPIEGATI	33.806	34.032	0,70%	2,30%	5,80%

Fonte: Odm Consulting

L'EGO - HUB

competenze in assoluto più richieste. La tendenza è spinta anche e soprattutto dalla necessità relativa alla cybersecurity, il nuovo paradigma di tutela. L'esigenza per il settore è quella di avere a disposizione specialisti nella definizione in primis di policy, procedure e linee guida, esperti nella gestione del rischio e nella prevenzione e individuazione delle minacce informatiche. Competenze ancora più tecniche e specifiche si estendono alla dematerializzazione sicura dei document, ma anche nella definizione, uso e sviluppo

crescita, dal contesto più snello e da leve di stock options, più che da retribuzioni elevate. A cambiare sono anche i consumatori, per i quali si delinea un divario tra le necessità di servizi richiesti. Ad accelerare ulteriormente il tutto è arrivata poi la pandemia, dopo la quale l'ottimizzazione della user experience, per esempio, è divenuta essenziale per gli istituti bancari. Cos, digitalizzazione, nuovi profili e retribuzioni ad essi adeguati sembrano essere il punto di arrivo della corsa. (riproduzione riservata)

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

