

Progetto di educazione previdenziale nei luoghi di lavoro  
Baffi Carefin Bocconi – Assofondipensione in collaborazione con  
il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle  
attività di educazione finanziaria

Report di sintesi



**Università  
Bocconi**

**BAFFI CAREFIN**  
Centre for Applied Research  
on International Markets, Banking,  
Finance and Regulation

## 1. Introduzione

Il presente documento intende presentare i risultati del progetto di educazione previdenziale sui luoghi di lavoro realizzato da Baffi Carefin Bocconi - Assofondipensione in collaborazione con il Comitato Edufin, intrapreso nel 2019 e concluso nel 2021 (e condizionato dall'esplosione del Covid-19 a inizio 2020, che ha determinato un forzato sostanziale ridimensionamento del progetto).

Nella sezione 2 si descrive lo sviluppo del progetto, inclusi i condizionamenti emersi a seguito della pandemia Covid-19. Nella sezione 3 si descrivono qualitativamente i risultati delle assemblee svolte sui luoghi di lavoro nell'ambito delle quali è stato presentato il video di educazione previdenziale. Nella sezione 4 si descrivono sinteticamente i risultati riscontrati sul totale del campione, purtroppo molto ridotto rispetto al progetto iniziale, effettivamente raggiunto. Nella sezione 5 si evidenziano alcune positive *lessons learnt* sulle modalità di trasmissione dei contenuti di educazione previdenziale adottate nell'esperimento.

## 2. Lo sviluppo del progetto e la realizzazione delle assemblee sui luoghi di lavoro

Il progetto è stato costruito come randomized controlled trial, volto a misurare gli effetti di un intervento, sia pur ridotto nella durata, di educazione previdenziale, rappresentato da un video di educazione previdenziale da presentare all'interno di una assemblea sindacale in azienda. Conseguentemente, il progetto si è sviluppato mediante

- a) l'identificazione di coppie di aziende, o di sedi di aziende, sufficientemente simili fra loro (rigorosamente del medesimo settore, e possibilmente della stessa regione o quantomeno macroregione geografica), con una dimensione target fra i 50 e i 200 dipendenti;
- b) la selezione casuale all'interno della coppia di aziende/sedi di una azienda/sede trattata nella quale erogare, all'interno di una assemblea sindacale dedicata, un breve video di educazione previdenziale (sviluppato da Bocconi interagendo con Assofondipensione e la rappresentante del Comitato), e di una azienda di controllo nella quale nessuna attività sarebbe stata svolta;



- c) la rilevazione delle adesioni a fondi pensione dei lavoratori di entrambe le aziende/sedi nei tre mesi seguenti, rilevando i dati in forma anonima ma con la possibilità di conoscere le caratteristiche essenziali (es. genere, qualifica, titolo di studio) dei nuovi aderenti/non aderenti, in modo da puntare a verificare non solo gli effetti del video di educazione previdenziale ma anche l'eventuale eterogeneità di tali effetti.

Nella prima parte del progetto, il lavoro è stato dedicato alla identificazione delle coppie di sedi o di aziende, alla definizione dei contenuti del video e di un questionario da sottoporre dopo tre mesi dall'assemblea nella sede di controllo per verificare sia le competenze finanziarie e previdenziali di aderenti e non aderenti che le modalità di ricerca delle informazioni sui fondi pensione. La parte preponderante del lavoro in tema di predisposizione dei materiali è stata l'identificazione e la condivisione – dovendo bilanciare la necessità di trasmettere i contenuti chiave più utili a stimolare l'adesione e di mantenere la durata del video in termini ragionevoli – dei contenuti fondamentali su cui focalizzarsi e delle modalità per trasmetterli nel modo più efficace. Il video contiene fra l'altro un esempio numerico della differenza di montante fra un soggetto aderente a un fondo negoziale e uno non aderente combinando insieme gli aspetti connessi alla percezione del contributo datoriale, al diverso rendimento di fondo pensione e TFR, al basso livello dei costi di un fondo pensione negoziale e ai benefici derivanti dalla deducibilità dei contributi.

A inizio 2020, dopo un lungo e complesso lavoro di identificazione delle possibili coppie di aziende da includere nel campione, il gruppo di lavoro era giunto alla identificazione di 8 coppie di aziende/sedi di aziende industriali, e di 7 coppie di sedi riferite al settore della grande distribuzione. Prima dell'esplosione della pandemia Covid-19, erano state realizzate due assemblee (il 10/12/2019 in una azienda del settore legno/mobili e il 9/1/2020 in una azienda del settore alimentare). Altre sei assemblee erano state già pianificate per il mese di marzo 2020 e altre erano in fase di definizione per aprile 2020, ma l'esplosione dell'emergenza Covid-19 a fine febbraio 2020, e la successiva ondata di ripresa dei contagi a inizio autunno 2020, hanno prima costretto al rinvio a data da destinarsi delle assemblee pianificate per marzo 2020 e poi reso per molti mesi impossibile la realizzazione delle assemblee. La combinazione della emergenza sanitaria, della correlata emergenza economica connessa alla difficoltà di numerosi settori



produttivi e al quadro economico deteriorato, malgrado i temporanei interventi correttivi (dalle misure di sostegno all'economia al blocco temporaneo dei licenziamenti) decisi per molti settori ha quindi reso in alcuni casi del tutto impossibile la realizzazione delle assemblee considerando le tensioni esistenti sul fronte occupazionale e l'enorme incertezza percepita da parte dei lavoratori (un caso eclatante è stato rappresentato da un'azienda della grande distribuzione che aveva espresso la disponibilità a partecipare con 6 sedi ma che ha annunciato nel corso del progetto un piano di ristrutturazione e di cessione di numerosi punti vendita). Altre aziende inizialmente disponibili hanno ritirato la loro disponibilità per preoccupazioni di ordine sanitario (connesse al timore che le assemblee originassero assembramenti, specie in casi in cui erano già state sperimentate fasi di paralisi della produzione per precedenti focolai di contagi interni che avevano costretto in quarantena interi reparti chiave dell'azienda). Ciò ha in parte vanificato il lungo lavoro di acquisizione e *onboarding* delle aziende inizialmente realizzato da Assofondipensione e Baffi Carefin Bocconi.

Anche in due dei tre casi in cui le assemblee sono state realizzate post Covid, è stata posta come condizione che l'assemblea fosse realizzata online e non di persona, e in generale la situazione di incertezza economica significativa sperimentata per lunghi mesi da molte famiglie, i timori per molti lavoratori connessi da un lato ai tempi e alla solidità della ripresa dell'attività economica, dall'altro lato in alcuni settori ai potenziali effetti del venir meno del blocco dei licenziamenti, hanno certamente creato un contesto molto meno favorevole alla valutazione di scelte di lungo periodo quali quella dell'adesione a un fondo pensione, come emerso anche dai risultati dell'esperimento, per quanto ridimensionato.

Nel complesso, l'esperimento ha coinvolto cinque coppie di aziende, le cui caratteristiche (anonimizzate) sono riportate nella Tabella 1. Nella interpretazione dei risultati è anche bene considerare che per le prime due coppie il periodo intercorso fra l'assemblea e l'esplosione del Covid a febbraio 2020 è stato particolarmente ridotto, e quindi gli effetti in tema di iscrizioni al fondo pensione si sono concretizzati in un lasso di tempo molto limitato.



Tabella 1. Il quadro di sintesi delle coppie sulle quali l'intervento è stato realizzato.

Coppia	Settore	Macro-regione italiana	Trattata/ controllo	Numero dipendenti (* )	Assemblea (data e modalità)
1	Alimentare	Nord Est (medesima regione)	T	198	9/1/2020
			C	91	Fisica
2	Legno	Nord Ovest (medesima regione)	T	186	10/12/2019
			C	191	Fisica
3	Metalmeccanico	Sud (regioni confinanti)	T	108	9/7/2021
			C	52	Fisica
4	Grande distribuzione	Sud (medesima regione)	T	87	12/7/2021
			C	101	Online
5	Grande distribuzione	Nord Est (medesima regione)	T	63	21/7/2021
			C	77	Online

(\* ) Dipendenti a tempo indeterminato della sede interessata, esclusi i dirigenti

### 3. Lo svolgimento delle assemblee: osservazioni qualitative

Le prime due assemblee, svolte fisicamente nel periodo pre-Covid, hanno visto in generale una buona partecipazione dei lavoratori (fra il 30 e il 40% della popolazione). I partecipanti hanno fornito un buon feedback sulle informazioni ricevute nel video, e hanno posto al rappresentante di Assofondipensione (e più precisamente delle organizzazioni sindacali) che presiedeva l'assemblea altre domande, prevalentemente rivolte a comprendere il meccanismo del contributo datoriale al fondo pensione e in qualche caso alla performance finanziaria dei fondi e alle diverse linee di investimento. Per l'azienda trattata del settore alimentare si è registrato un elevato tasso di nuove adesioni al fondo pensione, tutte concentrate nel mese di gennaio 2020, ovvero nei 20 giorni circa successive all'assemblea, mentre la risposta nella seconda azienda è stata positiva ma decisamente più contenuta.

Nella terza azienda trattata, nella singola assemblea svolta in forma fisica dopo la prima fase di emergenza Covid, si è registrata ancora una volta una partecipazione dei lavoratori

abbastanza buona (25-30% della popolazione), ma le domande emerse in assemblea si sono concentrate su due aspetti, ovvero la necessità di comprendere a chi esattamente sarebbe stato conferito il TFR in caso di adesione al fondo pensione (esprimendo anche il timore di una maggiore difficoltà nel poter recuperare i propri soldi in caso di necessità rispetto al caso di richiesta di anticipo del TFR rivolta all'azienda) e sulla flessibilità nella richiesta di anticipazioni concessa dal fondo. Verosimilmente l'interesse particolare per tali argomenti si può spiegare con la fase di particolare incertezza e instabilità percepita in tale fase economica post Covid. Malgrado la partecipazione all'assemblea non vi sono state adesioni al fondo pensione successive all'assemblea.

La quarta e la quinta assemblea sono state svolte in due sedi diverse della medesima azienda della grande distribuzione organizzata, in formato online come da richiesta dell'azienda per evitare assembramenti e in tre volte diverse nella stessa giornata per consentire una partecipazione ai lavoratori che lavoravano su più turni nell'arco del giorno. In entrambi i casi la partecipazione è stata molto modesta (pari o inferiore al 10% dei lavoratori del punto vendita, e inferiore alla decina di lavoratori in assoluto). Solo in una delle due aziende si è registrata un'iscrizione al fondo pensione nei tre mesi successivi all'assemblea.

Nel complesso, il video è stato considerato efficace nel condensare in un tempo limitato alcuni dei messaggi fondamentali circa i benefici potenziali dell'adesione ai fondi pensione, e sufficientemente semplice come linguaggio da poter essere compreso dall'intero pubblico degli ascoltatori, così come positiva è stata la possibilità di combinare il video con un dibattito successivo volto a fornire chiarimenti ove previsti. Al tempo stesso è emersa una notevole eterogeneità dei tassi di partecipazione all'assemblea e una significativa modifica anche nella tipologia di domande fornite, che post Covid e in una fase di significativa incertezza per il lavoro o proprio o dei propri familiari si è concentrata in modo marcato sulle possibilità di anticipazioni ottenibili dal fondo (in paragone alla possibilità di richiedere anticipazioni del TFR).



#### 4. I risultati dell'esperimento

I risultati dell'esperimento in termini di numero di aderenti sono rappresentati nella tabella 2, nella quale per ogni coppia di sedi o aziende interessate dall'esperimento sono stati indicati

- a) il numero di dipendenti a tempo indeterminato nella sede interessata, esclusi i dirigenti, alla data di svolgimento dell'assemblea;
- b) il numero dei dipendenti a tempo indeterminato, esclusi i dirigenti, che alla data della assemblea non risultavano iscritti a una forma di previdenza complementare (fondo pensione, anche diverso da quello negoziale, o PIP)
- c) il numero dei dipendenti che nei tre mesi successivi all'assemblea hanno aderito a un fondo pensione segnalando tale richiesta all'azienda.

Le percentuali di nuove adesioni riportate nell'ultima colonna sono rapportate ai dipendenti non già aderenti al momento dell'assemblea. I dati riportati sono sempre stati forniti dalle aziende (e pertanto sono dati oggettivi, non dipendenti da dichiarazioni dei lavoratori partecipanti alle assemblee). La linea spessa posta a metà tabella separa le due coppie nelle quali l'assemblea è stata svolta a dicembre 2019 o gennaio 2020, pre-Covid, e quelle nelle quali l'assemblea è stata svolta a luglio 2021 dopo la prima fase dell'emergenza Covid.

Anche senza riportare analisi più raffinate volte a stimare l'effetto del trattamento, rese più complesse dalla dimensione abbastanza limitata del campione e soprattutto del numero di coppie (a causa del ritiro forzato post Covid della disponibilità di molte delle aziende che erano state selezionate per il progetto e che avevano aderito), si può osservare come in una delle due assemblee svolte pre-Covid vi sia stato un effetto fortissimo in termini di tasso di nuove adesioni (e anche nella seconda un effetto positivo anche se limitato). La rilevanza dell'effetto nella prima delle due coppie è tanto maggiore se si considera non solo che tutte le adesioni al fondo si sono realizzate entro la fine del mese nel quale l'assemblea è stata realizzata, ma anche che 10 dei 12 aderenti erano operai (su 73 operai non aderenti totali, ciò rappresenta una percentuale del 13,7%).



Tabella 2. Il quadro di sintesi degli aderenti nei 3 mesi nelle sedi trattate/di controllo.

N.	Settore e macroregione	Assemblea	Trattata/controllo	Numero dipendenti (*)	Dipendenti non già aderenti al fondo	Aderenti nei 3 mesi post assemblea	Aderenti a 3 mesi/ non aderenti
1	Alimentare (Nord Est)	Fisica <b>Pre-Covid</b>	T	198	120	12	10,0%
			C	91	43	1	2,3%
2	Legno (Nord Ovest)	Fisica <b>Pre-Covid</b>	T	186	102	1	1,0%
			C	191	70	0	0%
3	Metalmeccanico (Sud)	Fisica <b>Post Covid</b>	T	108	88	0	0%
			C	52	28	0	0%
4	Grande distribuzione (Sud)	Online <b>Post Covid</b>	T	87	67	1	1,5%
			C	101	89	0	0%
5	Grande distribuzione (Nord Est)	Online <b>Post Covid</b>	T	63	19	0	0%
			C	77	35	1	2,9%

(\*) Dipendenti a tempo indeterminato della sede interessata, esclusi i dirigenti

L'effetto nelle tre assemblee post Covid è invece nel complesso chiaramente non significativo, ma purtroppo, considerando sia la modalità diversa con cui due delle assemblee hanno dovuto forzatamente essere realizzate (online invece che fisiche, e con partecipazione modesta) sia la fase di grandi incertezze e timori della fase economica in cui sono state svolte le assemblee, è difficile valutare fino a che punto la minore efficacia sia dovuta a tali problemi specifici della fase di svolgimento dell'esperimento o fino a che punto tali risultati debbano portare a ridimensionare di molto i risultati positivi (e in un caso estremamente positivi) riscontrati nelle assemblee pre-Covid.

## 5. Lezioni tratte dall'esperimento: selezione dei contenuti chiave dell'intervento e le modalità di comunicazione

Nello svolgimento del progetto una parte ovviamente importante è stata rappresentata dalla scelta dei contenuti da trasmettere e delle modalità ottimali per farlo. Data



l'intenzione di trasmettere i contenuti all'interno di una assemblea svolta sul luogo di lavoro, che sarebbe stata condotta a seconda dei casi anche da persone diverse, nell'ottica di svolgere un esperimento sufficientemente standardizzato e misurabile si è scelto di standardizzare la trasmissione dei contenuti chiave in un video di circa 20 minuti. Lo scopo di questa scelta è stato anche quello di essere certi che l'eventuale discussione in assemblea potesse prendere vita dopo una presentazione sufficientemente sintetica (e auspicabilmente chiara) dei contenuti chiave. Ovviamente la delicatezza è stata rappresentata dalla scelta dei contenuti chiave da trasmettere, e del linguaggio per farlo, mantenendo al contempo una durata limitata che non sovrastimasse la disponibilità e il livello di attenzione dei potenziali intervenuti.

Partendo quindi dai materiali di formazione e informazione predisposti sia sul sito di Assofondipensione, sia di COVIP, sia del Comitato Edufin, all'interno del gruppo di lavoro è iniziato il lavoro per selezionare le informazioni e i messaggi essenziali da trasmettere. Nel processo di definizione del video, costruito a partire dalla condivisione – attraverso ripetute interazioni fra Bocconi e Assofondipensione, e con la preziosa supervisione della rappresentante del Comitato – prima di un set di slides e poi di un “copione” di commento da recitare in affiancamento alle slide definito, si è cercato di basarsi su tre principi. Il primo è stato lo sforzo di catturare l'attenzione all'inizio del video spiegando l'importanza del tema (anche partendo dalle dinamiche demografiche), partendo dal presupposto che la scarsa comprensione dell'importanza di pianificare sia il primo ostacolo. Il secondo è stato lo sforzo di spiegare con la massima semplicità di termini ed efficacia (anche cercando immagini visive, ove possibile) il vantaggio di iscriversi a un fondo beneficiando anche del contributo datoriale rispetto a non iscriversi, evitando tecnicismi eccessivi per quanto possibile e sforzandosi di spiegare i concetti chiave nel minor tempo possibile attraverso un progressivo *streamlining* dei concetti chiave da trasmettere. Il terzo è stato quello di affrontare esplicitamente i possibili ostacoli alla adesione (spiegando ad esempio temi quali anticipazioni possano essere richieste al fondo pensione in caso di bisogno, cosa accada in caso di interruzione del rapporto di lavoro o cassa integrazione, la natura strettamente controllata del fondo pensione negoziale a fronte del timore dei lavoratori circa il conferimento del proprio TFR a un soggetto ignoto).



Dal punto di vista dello stile del video, la scelta proposta da Baffi Carefin è stata quella di realizzare un video più contenutistico/tecnico che non motivazionale/emozionale, al fine di potere trasmettere le *ragioni* per considerare seriamente l'adesione a un fondo pensione, superando l'inerzia e affrontando esplicitamente i possibili timori/ostacoli all'adesione. Per potere trasmettere le ragioni chiave a favore degli strumenti di previdenza complementare in modo convincente e fattuale era necessario inevitabilmente ricorrere a un video più tecnico e "scritto". Di qui la scelta per un video basato su una presentazione PowerPoint animata, commentata a due voci alternate, maschile e femminile, anche per facilitare il mantenimento dell'attenzione, e cercando di curare per quanto possibile la semplicità e la chiarezza nei concetti espressi, oltre alla concretezza degli stessi (ad esempio confrontando i risultati simulati di due gemelli uno aderente al fondo pensione e uno no per tentare di quantificare gli impatti delle possibili scelte previdenziali in modo convincente).

A fronte di alcune perplessità iniziali di alcuni membri del team di progetto sul fatto che un video così sintetico potesse essere efficace, il riscontro qualitativo fornito dai membri di Assofondipensione che poi hanno condotto direttamente le assemblee è stato invece molto positivo, ed il video si è dimostrato capace di fornire una buona base anche per domande di approfondimento mirate a fine video sui temi sollevati, riuscendo comunque – anche grazie alla durata ragionevole – a tenere l'attenzione dei presenti. Il riscontro è da considerarsi ancora più positivo considerando che (pur con la limitatezza del campione, già discussa) le nuove adesioni si sono concentrate sul target degli operai, mostrando quindi la capacità del video di trasmettere i concetti chiave relativi alla convenienza all'adesione al fondo anche al target potenzialmente più difficile da raggiungere, riuscendo a farlo in modo sufficientemente semplice ed accessibile.

