

**REPUBBLICA ITALIANA**



*Regione Siciliana*

**FONDO PER IL PAGAMENTO DEL TRATTAMENTO DI QUIESCENZA E  
DELL'INDENNITÀ DI BUONUSCITA DEL PERSONALE REGIONALE**



**BILANCIO TECNICO ATTUARIALE AL 31.12.2018**

**O R I O N   S T U D I O   A T T U A R I A L E   A S S O C I A T O**

ALESSANDRA MORGANTE

MICAELA GELERA

FRANCESCA EVANGELISTA

ANTONELLA ROCCO

MASSIMO DI PIETRO

 06.32 36 373

 06.32 36 484

 Via Donatello, 75 | 00196 Roma

 [segreteria@orionattuari.it](mailto:segreteria@orionattuari.it)

 [orionattuari.it](http://orionattuari.it)

 P.I. 03891331005

### INDICE DEI PARAGRAFI

1. Considerazioni preliminari .....	pag.	3
2. Principali norme regolamentari .....	"	5
3. Iscritti al Fondo al 31.12.2018.....	"	7
4. Situazione finanziaria della gestione.....	"	15
5. Impostazione delle valutazioni attuariali e metodologia seguita .....	"	15
6. Basi tecniche demografiche .....	"	18
7. Evoluzione numerica delle collettività .....	"	22
8. Analisi e attribuzione delle retribuzioni .....	"	25
9. Ipotesi evolutive economico-finanziarie .....	"	27
10. Risultati delle valutazioni attuariali al 31.12.2018 – Contratto 1 .....	"	28
11. Risultati delle valutazioni attuariali al 31.12.2018 – Contratto 2 .....	"	30

### INDICE DELLE TAVOLE

1. Caratteristiche medie anagrafiche ed economiche degli attivi al 31.12.2018, per classi di età.....	pag.	8
2. Caratteristiche medie anagrafiche ed economiche degli attivi al 31.12.2018, per classi di età e per Contratto.....	"	11
3. Caratteristiche medie anagrafiche ed economiche degli attivi al 31.12.2018, per classi di età e per qualifica.....	"	12
4. Caratteristiche medie anagrafiche ed economiche dei pensionati al 31.12.2018, per classi di età e per Contratto.....	"	13
5. Caratteristiche medie anagrafiche ed economiche dei pensionati al 31.12.2018, per gruppo e per sesso.....	"	14
6. Caratteristiche medie anagrafiche ed economiche dei pensionati al 31.12.2018, per gruppo, per sesso e per Contratto.....	"	14
7. Probabilità di eliminazione per morte di attivi e pensionati.....	"	19
8. Distribuzione percentuale dei nuovi ingressi, per età e per qualifica.....	"	21
9. Sviluppo delle collettività partecipanti al Fondo .....	"	23
10. Linee evolutive delle retribuzioni.....	"	26
11. Bilancio di previsione 2019-2068 – Contratto 1.....	"	29
12. Bilancio di previsione 2019-2068 – Contratto 2 – Tasso 1% .....	"	31-32
13. Bilancio di previsione 2019-2068 – Contratto 2 – Tasso 0,5%.....	"	33-34
14. Bilancio tecnico sintetico al 31.12.2018 – Contratto 2 – Tasso 1%.....	"	35
15. Bilancio tecnico sintetico al 31.12.2018 – Contratto 2 – Tasso 0,5%.....	"	36

### INDICE DEI GRAFICI

1. Distribuzione degli attivi al 31.12.2018, per classi di età e per sesso .....	pag.	9
2. Distribuzione degli attivi al 31.12.2013 e al 31.12.2018 .....	"	9
3. Andamento della speranza di vita a 73 anni nel periodo 2019-2065 .....	"	20
4. Ipotesi nuove assunzioni 2022-2068.....	"	24

## **1. Considerazioni preliminari**

La Regione Siciliana, con legge regionale n. 65/1950, ha istituito un proprio Fondo speciale per le pensioni e gli assegni di quiescenza per il personale dipendente della Regione stessa; tale Fondo è stato soppresso con legge regionale n. 73/1979 e le relative attribuzioni sono state conferite alla “Direzione dei servizi di quiescenza, previdenza ed assistenza del personale” istituita presso la Presidenza della Regione, mentre il patrimonio del Fondo è stato acquisito direttamente dalla Regione.

Successivamente, con l’art. 15 della legge regionale 14.5.2009, n. 6 è stato istituito il “Fondo per il pagamento del trattamento di quiescenza e dell’indennità di buonuscita del personale regionale”, denominato più semplicemente “Fondo Pensioni Sicilia” (nel seguito, per brevità, “Fondo Pensioni Sicilia” o “Fondo”), avente natura di ente pubblico non economico dotato di personalità giuridica e di autonomia patrimoniale, finanziaria, gestionale, amministrativa e contabile. L’organizzazione e il funzionamento del Fondo sono disciplinati dal Regolamento di Attuazione emanato con il Decreto Presidenziale 23.12.2009, n. 14, parzialmente modificato con Decr. Pres. 13 novembre 2019 nr. 22.

Il Fondo ha assunto la titolarità di tutti i rapporti attivi e passivi, processuali e sostanziali, in materia di trattamenti di pensione ed indennità di buonuscita, che alla data della sua costituzione facevano capo all’Amministrazione Regionale.

In particolare, al Fondo Pensioni Sicilia è stata trasferita la gestione diretta, con oneri a proprio carico, del trattamento pensionistico del personale destinatario delle disposizioni di cui al comma 1 dell’art. 10 della l.r. 9.5.1986, n. 21 (c.d. personale “Contratto 2” o “statale”), nonché la gestione indiretta del trattamento pensionistico del personale destinatario delle disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell’art. 10 della l.r. 9.5.1986, n. 21 (c.d. personale “Contratto 1” o “regionale”), i cui oneri finanziari restano a carico dell’Amministrazione Regionale che provvede al relativo pagamento tramite appositi trasferimenti al Fondo.

Al Fondo è stata assegnata una dotazione finanziaria iniziale di 885 milioni di euro, pari alla somma dei montanti contributivi al 31.12.2009 del personale di cui al Contratto 2; la costituzione di tale dotazione finanziaria sarebbe dovuta avvenire, a decorrere dall’esercizio finanziario 2010, tramite un impegno quindicennale di 59 milioni di euro annui a carico dell’Amministrazione Regionale. Al 31.12.2018 risultano effettivamente versate dall’Amministrazione Regionale solo 5 quote annuali da 59 milioni di euro mentre un’ulteriore quota da 20 milioni di euro è stata versata nel corso del 2020; la dotazione finanziaria residua al 31.12.2018 ammonta pertanto a 590 milioni di euro (570 milioni di euro alla data delle presenti valutazioni). L’Amministrazione Regionale, inoltre, deve provvedere al versamento in favore del Fondo della contribuzione ai fini pensionistici del personale di cui al Contratto 2.

Circa la gestione del Fondo, è prevista una contabilità distinta della dotazione iniziale e delle entrate nel modo seguente:

- i trasferimenti della Regione sono destinati al pagamento delle prestazioni pensionistiche per il personale di cui al Contratto 1;
- i contributi di quiescenza e i rendimenti degli impieghi dei montanti contributivi relativi al

personale di cui al Contratto 2 sono destinati al pagamento delle prestazioni pensionistiche in favore degli stessi.

Le somme necessarie per le uscite delle due gestioni sono distintamente determinate nel bilancio preventivo del Fondo.

Per l'espletamento delle proprie funzioni, il Fondo Pensioni Sicilia deve avvalersi esclusivamente di personale regionale di ruolo collocato in posizione di distacco, ai sensi della l.r. n. 6/2009, con onere a carico dell'Amministrazione Regionale.

L'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica è deputato all'azione di vigilanza e tutela del Fondo, approvandone il bilancio di previsione, le variazioni al preventivo finanziario, il rendiconto generale ed il bilancio tecnico.

In tale contesto, il Fondo ha conferito ad Orion Studio Attuariale Associato (già Studio Attuariale Orrù & Associati e nel seguito "Studio" o "Orion") l'incarico di elaborare il bilancio tecnico attuariale al 31.12.2018 (ex artt. 87 e 88 del d.p.r. 27.2.2003, n. 97 con le modifiche operate dal d.p.reg.sic. n. 729 del 29.5.2006), secondo criteri specificati nell'apposito Avviso di gara.

Il controllo tecnico attuariale del Fondo è stato effettuato, nel quadro regolamentare e normativo vigente alla data di redazione del bilancio tecnico, con riferimento ai dati del personale in quiescenza al 31.12.2018 rilevati a cura del Fondo e ai dati relativi al personale in servizio alla stessa data forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento del Corpo Forestale.

Ai fini delle presenti valutazioni si è tenuto conto, tra l'altro, della seguente documentazione, fornita dai competenti Uffici del Fondo:

- Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) per il periodo 2020-2022;
- Bilanci consuntivi relativi agli esercizi 2018, 2019 e 2020 (in fase di approvazione);
- Prospetto dei rendimenti da investimenti realizzati dal Fondo nel 2020 e 2021.

Si fa presente che il precedente bilancio tecnico è stato redatto da questo Studio con riferimento al 31.12.2013.

In particolare, si osserva che, come avvenuto in occasione del precedente bilancio tecnico al 31.12.2013, tenuto conto che il Fondo in esame non risulta inquadrabile all'interno di una specifica normativa, in quanto non esplicitamente disciplinato, si è mantenuto il riferimento alla normativa inerente le casse professionali contenuta nel Decreto Interministeriale del 29.11.2007 (nel seguito "DM 29.11.2007" o anche, brevemente, "DM"), insieme alle disposizioni contenute nell'art. 24, comma 24, della l. n. 214/2011, tenuto conto anche delle circolari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in merito emanate.

Si ricorda che l'applicazione dei principi generali contenuti nella predetta normativa è stata prevista in considerazione del fatto che il Fondo eroga prestazioni pensionistiche obbligatorie di base ed è aperto a eventuali nuove iscrizioni (anche se negli ultimi anni è stato previsto un blocco momentaneo delle assunzioni).

## **2. Principali norme regolamentari**

Nel seguito si riportano le principali norme regolamentari riguardanti i requisiti e i criteri di calcolo delle prestazioni erogate dal Fondo. Sono inoltre descritte le norme contenute nella legge di stabilità regionale 2015 (l.r. n. 9/2015), modificata dalla l.r. n. 12/2015, sul metodo di calcolo e sui requisiti adottati nelle presenti valutazioni.

Ai sensi dell'art. 1 della l.r. n. 2/1962, il diritto a pensione per il personale dell'Amministrazione Regionale si acquisisce al compimento dei 65 anni di età con almeno 15 anni di servizio effettivo minimo o, in alternativa, al compimento dei 40 anni di servizio effettivo.

L'importo della pensione è commisurato al 50% dell'ultima retribuzione in godimento con un aumento del 2,5% per ogni anno di servizio effettivo successivo al quindicesimo, fino ad un massimo di 35 anni di servizio utile (art. 4, l.r. n. 2/1962).

Successivamente, l'art. 10, commi 2 e 3, della l.r. n. 21/1986 ha stabilito che al personale regionale in servizio o già in quiescenza alla data dell'11.5.1986 nonché al personale assunto in esito ai concorsi pubblici i cui decreti di indizione siano stati adottati alla data dell'11.5.1986 (ancorché pubblicati in data successiva) (c.d. personale Contratto 1) continuano ad applicarsi le disposizioni della l.r. n. 2/1962 e successive modifiche ed integrazioni.

Il comma 1 del medesimo articolo, invece, ha stabilito che il trattamento di quiescenza e tutte le prestazioni previdenziali spettanti al restante personale regionale (c.d. personale Contratto 2, assunto in esito ai concorsi pubblici i cui decreti di indizione siano stati adottati dopo la data del 10.5.1986) sono disciplinati dalle norme relative agli impiegati civili dello Stato sia per quanto riguarda i requisiti di accesso che le relative modalità di calcolo – retributivo, misto o contributivo – dei trattamenti pensionistici.

L'importo della quota di pensione retributiva per il personale del Contratto 2 viene a determinarsi, pertanto, sulla base del 35% dell'ultima retribuzione in godimento, maggiorata del 18%, con un aumento dell'1,8% per ogni anno di servizio effettivo successivo al quindicesimo, fino a raggiungere il massimo dell'80% dell'ultima retribuzione (artt. 43 e 44, d.p.r. n. 1092/1973).

L'art. 20 della l.r. 29.12.2003, n. 21 (legge finanziaria 2004) ha stabilito che, a decorrere dall'1.1.2004, il trattamento pensionistico del personale di cui al Contratto 1 risulta dalla somma di due quote di pensione:

- la prima, relativa all'anzianità contributiva maturata sino al 31.12.2003, calcolata secondo le regole del metodo retributivo previste dalla l.r. n. 2/1962, con riferimento alla retribuzione ultima in godimento alla data di cancellazione dal ruolo;
- la seconda, relativa all'anzianità contributiva decorrente dall'1.1.2004, calcolata secondo le regole del metodo contributivo di cui alla l. n. 335/1995 e successive modifiche ed integrazioni.

Il trattamento di quiescenza derivante dall'applicazione di tale disposizione non potrà essere superiore a quello che sarebbe spettato applicando integralmente il previgente sistema pensionistico regionale, calcolato alla data di cancellazione dal ruolo.

Inoltre, ai sensi del comma 3 del predetto art. 20, anche per il personale di cui al Contratto 1 i requisiti per l'accesso alle prestazioni pensionistiche sono regolati, a decorrere dall'1.1.2004, dalle norme relative agli impiegati civili dello Stato.

La l.r. n. 9/2015 (legge di stabilità regionale 2015), modificata dalla l.r. n. 12/2015, all'art. 51 ha previsto che, al fine di armonizzare il sistema pensionistico regionale con quello statale, a decorrere dal 15.5.2015 il calcolo della quota retributiva relativa alle anzianità maturate fino al 31.12.2003 (personale del Contratto 1) è effettuato in base alle norme relative agli impiegati civili dello Stato e deve essere fatto con riferimento alla media delle retribuzioni degli ultimi cinque anni anziché con riferimento alla sola retribuzione ultima in godimento (come previsto dalla l.r. n. 2/1962).

Il trattamento pensionistico complessivo annuo lordo non può superare l'85% della media dei trattamenti stipendiali complessivi degli ultimi cinque anni e non può in ogni caso essere inferiore a quello previsto per gli impiegati civili dello Stato.

Sempre con riferimento al personale di cui al Contratto 1, l'art. 51 della l.r. n. 9/2015 ha anche stabilito che le aliquote di reversibilità vigenti nel regime statale, già applicate a decorrere dall'1.1.2004 sulla quota di pensione contributiva, vengano estese a tutti i trattamenti indiretti o di reversibilità riferiti al personale del Contratto 1 deceduto successivamente al 15.5.2015.

Il successivo art. 52 prevede tuttavia un regime transitorio fino al 31.12.2020 sia con riferimento ai requisiti per l'accesso ai trattamenti pensionistici per l'intero personale regionale (Contratto 1 e Contratto 2) sia con riferimento alle modalità di calcolo della quota retributiva per il personale del Contratto 1.

Per quanto riguarda i requisiti, i dipendenti dell'Amministrazione Regionale (Contratto 1 e Contratto 2) possono essere collocati in quiescenza al raggiungimento dei requisiti pensionistici di cui alla l. n. 214/2011 (nel seguito, "requisiti Fornero") o, in alternativa e solo su domanda dei dipendenti, al raggiungimento dei requisiti pensionistici vigenti prima dell'entrata in vigore di tale legge (nel seguito, "requisiti pre-Fornero").

Per ciò che concerne "quota 100", di cui all'art. 14 del d.l. n. 4/2019, recepita nell'ordinamento regionale con l'art. 18 della l.r. n. 9/2021, si è tenuto conto delle richieste effettivamente pervenute al Fondo fino alla data di estrazione dei dati, mentre si è ritenuto preferibile non tenerne conto per i restanti mesi del 2021 trattandosi di una misura sperimentale per il periodo 2019-2021, la cui proroga non è tuttora certa. Inoltre, tale misura non è comunque applicabile puntualmente nelle presenti valutazioni in assenza di informazioni complete relative all'anzianità valida ai fini della richiesta (anzianità derivante da contribuzione obbligatoria, volontaria, da riscatto, figurativa, nonché da cumulo gratuito).

Le modalità di calcolo dei trattamenti pensionistici spettanti al personale del Contratto 1 durante il periodo transitorio sono diversificate in funzione dei requisiti raggiunti e dell'anno di pensionamento. In particolare, al predetto personale collocato in quiescenza entro il 31.12.2020 è riconosciuto il calcolo della quota retributiva secondo il previgente sistema regionale (l.r. n. 2/1962) ma determinato sulla media delle retribuzioni degli ultimi cinque anni e con una decurtazione sulla quota

retributiva tale da determinare una riduzione complessiva del 10% sul trattamento pensionistico lordo finale. Il trattamento pensionistico complessivo annuo lordo così ottenuto non può comunque superare l'85% della media dei trattamenti stipendiali complessivi degli ultimi cinque anni per coloro che maturano i requisiti entro il 31.12.2020.

Nelle valutazioni si è tenuto conto della proroga fino al 31.12.2019 prevista nell'art. 1, comma 3, della l.r. n. 28/2016 delle disposizioni di cui all'art. 13, comma 2, della l.r. n. 13/2014 inerenti il limite massimo di 160 mila euro per i trattamenti pensionistici in tutto o in parte a carico dell'Amministrazione Regionale e del Fondo Pensioni Sicilia.

Infine, le previsioni sono state effettuate in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 1, commi 261 - 268 della l. n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), della successiva circolare INPS n. 62 emanata il 17.5.2019 e della sentenza n. 234/2020 della Corte Costituzionale in merito alla riduzione dei trattamenti pensionistici di importo complessivamente superiore a 100.000 euro su base annua per il periodo 2019-2021.

### **3. Iscritti al Fondo al 31.12.2018**

Le valutazioni sono state effettuate sulla base dei dati al 31.12.2018 relativi al personale in quiescenza (pensionati diretti e indiretti), forniti dai competenti Uffici del Fondo, nonché sulla base dei dati al 31.12.2018 relativi al personale in servizio, forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento del Corpo Forestale.

#### Personale in servizio

Al 31.12.2018 il personale in servizio è pari a 13.953 unità (16.716 unità al 31.12.2013), di cui 13.777 unità relative all'Amministrazione Regionale e 176 unità relative al Corpo Forestale della Regione siciliana; la loro età media è pari a 55,4 anni (52,5 anni al 31.12.2013), l'anzianità di servizio media è pari a 18,6 anni (18,6 anni al 31.12.2013) e la retribuzione media pensionabile percepita nel 2018 è pari a 36.655 euro (40.955 euro al 31.12.2013). Dei predetti attivi in servizio, 4.972 fanno riferimento al Contratto 1 (7.883 al 31.12.2013), con età media di 58,3 anni, anzianità media di servizio pari a 28,9 anni e retribuzione media pensionabile percepita nel 2018 di 43.531 euro, mentre 8.981 lavoratori fanno riferimento al Contratto 2 (8.833 al 31.12.2013), con età media di 53,8 anni, anzianità media di servizio di 12,9 anni e retribuzione media pensionabile percepita nel 2018 di 32.848 euro.

I dati essenziali relativi agli iscritti attivi, suddivisi per classe di età, sono riportati nella Tavola 1, mentre il Grafico 1 mette in evidenza la distribuzione per classi di età e sesso al 31.12.2018. Dalle cifre della Tavola 1 si rileva che i maschi rappresentano il 57% dei lavoratori in servizio, che le classi di età oltre 55 anni rappresentano il 61,2% dell'intera collettività (tale classe di età comprende i lavoratori in servizio più prossimi al pensionamento), mentre l'86,6% degli iscritti attivi ha un'età compresa tra 50 e 65 anni. Si noti che tale forte concentrazione nelle classi di età oltre i 50 anni, così come l'età media particolarmente elevata, è una diretta conseguenza del blocco del turnover in atto da diversi anni nelle pubbliche amministrazioni. Tale concentrazione darà luogo, in particolare nei

prossimi 10-15 anni, ad un consistente numero di pensionamenti.

Nel Grafico 2 è illustrata la distribuzione per classi di età al 31.12.2013 e al 31.12.2018; il confronto mostra chiaramente l'invecchiamento del collettivo nel periodo intercorso tra le due valutazioni.

### TAVOLA 1

#### CARATTERISTICHE MEDIE ANAGRAFICHE ED ECONOMICHE DEGLI ATTIVI AL 31.12.2018, PER CLASSI DI ETÀ

Classi di età	N.	Età media in anni	Anzianità media	Retribuzione 2018 media (a)
20-24	6	22,9	1,5	23.738
25-29	26	27,4	5,4	24.325
30-34	30	32,3	8,2	25.483
35-39	73	37,7	9,0	25.977
40-44	242	42,4	7,4	24.585
45-49	1.167	47,6	8,2	23.720
50-54	3.864	52,4	13,8	30.184
55-59	5.599	56,9	20,7	38.618
60-64	2.627	61,3	26,7	48.440
65 e +	319	65,4	23,8	44.736
<b>Complesso</b>	<b>13.953</b>	<b>55,4</b>	<b>18,6</b>	<b>36.655</b>

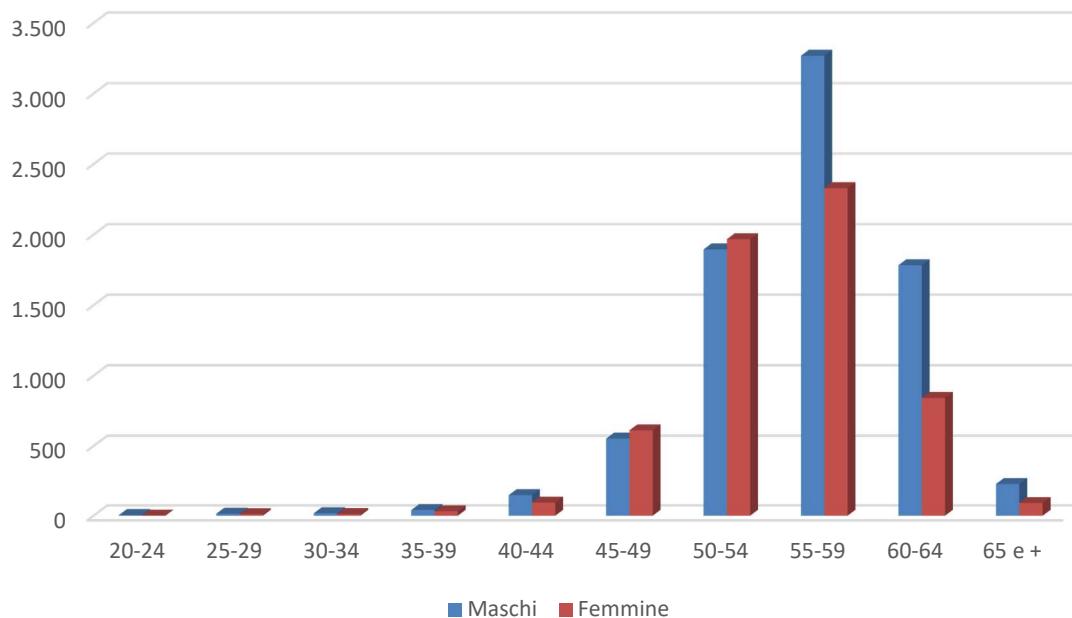
---

(a) Retribuzione media pensionabile al 31.12.2018, in euro.



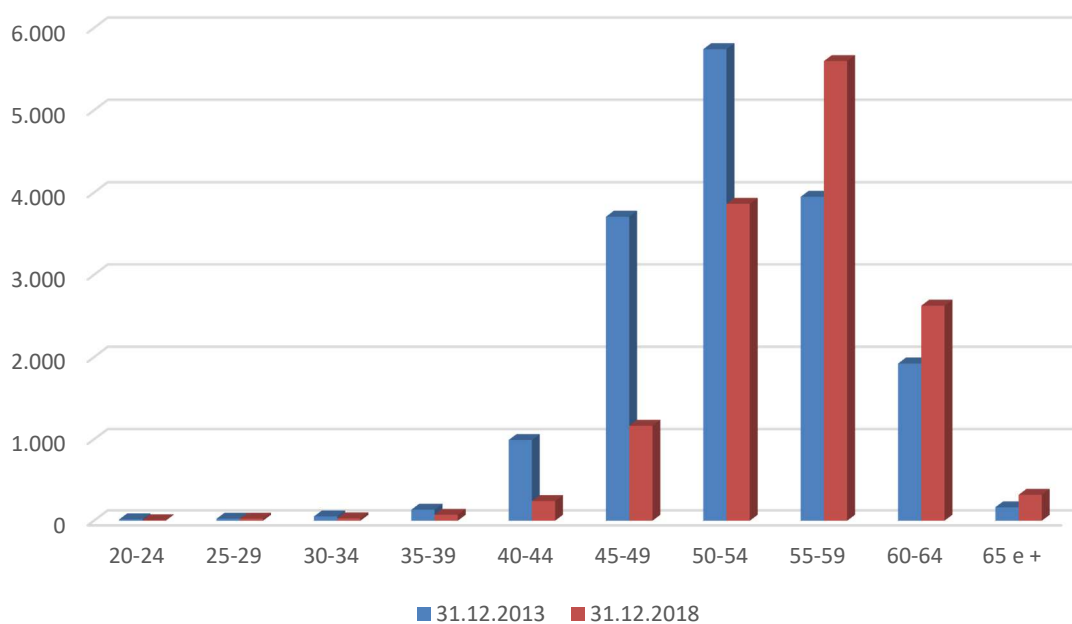
**GRAFICO 1**

**DISTRIBUZIONE DEGLI ATTIVI AL 31.12.2018, PER CLASSI DI ETÀ E PER SESSO**



**GRAFICO 2**

**DISTRIBUZIONE DEGLI ATTIVI AL 31.12.2013 E AL 31.12.2018, PER CLASSI DI ETÀ**



La Tavola 2 riporta la suddivisione degli iscritti attivi fra i due contratti. Il personale in servizio appartenente al Contratto 1 rappresenta il 35,6% del totale e mediamente ha, rispetto al personale in servizio appartenente al Contratto 2, età media di 4,5 anni più alta (58,3 anni contro 53,8 anni), anzianità media di servizio di 16 anni più alta (28,9 anni contro 12,9 anni) e una retribuzione media pensionabile più alta di 10.683 euro (43.531 euro contro 32.848 euro). Inoltre si osserva che circa l'84,6% del personale in servizio appartenente al Contratto 1 ha un'età compresa tra 55 e 64 anni mentre il 70,9% del personale in servizio appartenente al Contratto 2 ha un'età compresa tra 50 e 59 anni.

Il personale in servizio inquadrato nella qualifica "Dirigenza" è pari a 1.213 unità (1.771 unità al 31.12.2013), con età media di 59,2 anni, anzianità di servizio pari in media a 25,0 anni e retribuzione media pensionabile percepita nel 2018 pari a 78.135 euro. Dei predetti dirigenti, 293 fanno riferimento al Contratto 1, con età media di 60,1 anni, anzianità media di servizio pari a 27,9 anni e retribuzione media pensionabile percepita nel 2018 di 81.031 euro, mentre 920 fanno riferimento al Contratto 2, con età media di 58,9 anni, anzianità media di servizio di 24,1 anni e retribuzione media pensionabile percepita nel 2018 di 77.213 euro.

Il personale in servizio inquadrato nella qualifica "Comparto" è pari a 12.740 unità (14.945 unità al 31.12.2013), con età media di 55,1 anni, anzianità di servizio pari in media a 17,9 anni e retribuzione media pensionabile percepita nel 2018 pari a 32.705 euro. Dei predetti lavoratori, 4.679 fanno riferimento al Contratto 1, con età media di 58,2 anni anzianità media di servizio pari a 28,9 anni e retribuzione media pensionabile percepita nel 2018 di 41.183 euro, mentre 8.061 fanno riferimento al Contratto 2, con età media di 53,2 anni, anzianità media di servizio di 11,6 anni e retribuzione media pensionabile percepita nel 2018 di 27.784 euro.

La Tavola 3 riporta la suddivisione degli iscritti attivi per qualifica. Si noti che per il personale in servizio inquadrato nella qualifica "Dirigenza" la classe di età più numerosa è quella dei 60-64 anni mentre per il personale in servizio inquadrato nella qualifica "Comparto" la classe più numerosa è quella relativa alla fascia 55-59 anni.

## TAVOLA 2

**CARATTERISTICHE MEDIE ANAGRAFICHE ED ECONOMICHE DEGLI ATTIVI AL 31.12.2018,  
PER CLASSI DI ETÀ E CONTRATTO**
**CONTRATTO 1**

Classi di età	N.	Età media in anni	Anzianità media	Retribuzione 2018 media (a)
45-49	9	46,4	20,2	35.463
50-54	603	53,1	27,1	39.999
55-59	2.491	57,2	28,7	43.269
60-64	1.713	61,2	29,8	45.327
65 e +	156	65,3	29,1	42.116
<b>Complesso</b>	<b>4.972</b>	<b>58,3</b>	<b>28,9</b>	<b>43.531</b>

**CONTRATTO 2**

Classi di età	N.	Età media in anni	Anzianità media	Retribuzione 2018 media (a)
20-25	6	22,9	1,5	23.738
25-29	26	27,4	5,4	24.325
30-34	30	32,3	8,2	25.483
35-39	73	37,7	9,0	25.977
40-44	242	42,4	7,4	24.585
45-49	1.158	47,6	8,1	23.628
50-54	3.261	52,3	11,3	28.370
55-59	3.108	56,6	14,2	34.891
60-64	914	61,5	20,9	54.273
65 e +	163	65,5	18,8	47.243
<b>Complesso</b>	<b>8.981</b>	<b>53,8</b>	<b>12,9</b>	<b>32.848</b>

---

(a) Retribuzione media pensionabile al 31.12.2018, in euro.

## TAVOLA 3

**CARATTERISTICHE MEDIE ANAGRAFICHE ED ECONOMICHE DEGLI ATTIVI AL 31.12.2018,  
PER CLASSI DI ETÀ E PER QUALIFICA**
**DIRIGENZA**

Classi di età	N.	Età media in anni	Anzianità media	Retribuzione 2018 media (a)
45-49	11	48,4	18,9	78.914
50-54	132	53,0	22,6	76.726
55-59	436	57,4	24,6	80.574
60-64	554	61,5	25,9	77.483
65 e +	80	65,4	26,4	71.530
<b>Complesso</b>	<b>1.213</b>	<b>59,2</b>	<b>25,1</b>	<b>78.135</b>

**COMPARTO**

Classi di età	N.	Età media in anni	Anzianità media	Retribuzione 2018 media (a)
20-25	6	22,9	1,5	23.738
25-29	26	27,4	5,4	24.325
30-34	30	32,3	8,2	25.483
35-39	73	37,7	9,0	25.977
40-44	242	42,4	7,4	24.585
45-49	1.156	47,6	8,1	23.194
50-54	3.732	52,4	13,4	28.538
55-59	5.163	56,9	20,3	35.075
60-64	2.073	61,3	26,9	40.676
65 e +	239	65,4	23,0	35.767
<b>Complesso</b>	<b>12.740</b>	<b>55,1</b>	<b>18,1</b>	<b>32.705</b>

---

(a) Retribuzione media pensionabile al 31.12.2018, in euro.

Personale in quiescenza

Al 31.12.2018 gli iscritti con pensione in godimento sono 17.998 (16.248 al 31.12.2013), con età media di 73,2 anni (72,1 anni al 31.12.2013) e pensione media annua al 31.12.2018 pari a 35.679 euro (35.954 euro al 31.12.2013). In merito all'importo della pensione si osserva che i valori indicati nel presente paragrafo sono riferiti agli ammontari in erogazione al 31.12.2018 e tengono conto delle disposizioni di cui all'art. 13, comma 2, della l.r. n. 13/2014 che, per effetto della proroga prevista nell'art. 1, comma 3, della l.r. n. 28/2016, terminerà i suoi effetti a partire dal 2020.

I dati essenziali relativi ai pensionati sono riportati nelle Tavole 4, 5 e 6. Si osserva che i pensionati appartenenti al Contratto 1 rappresentano la quasi totalità dei pensionati (94,7% del totale) e hanno una pensione media annua più alta di circa 9.000 euro rispetto ai pensionati del Contratto 2; inoltre, i pensionati di sesso femminile rappresentano il 52,6% del totale mentre i pensionati diretti rappresentano il 77,8% del totale dei pensionati.

**TAVOLA 4**
**CARATTERISTICHE MEDIE ANAGRAFICHE ED ECONOMICHE DEI PENSIONATI AL 31.12.2018,  
 PER CLASSI DI ETÀ E PER CONTRATTO**

(età in anni, importi in euro)

Classi di età	CONTRATTO 1			CONTRATTO 2			TOTALE		
	N.	Età media	Pensione media (a)	N.	Età media	Pensione media (a)	N.	Età media	Pensione media (a)
0-19	9	14,1	13.594	3	17,6	5.765	12	15,0	11.637
20-24	7	23,2	15.996	2	22,0	6.600	9	22,9	13.908
25-29	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-34	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35-39	4	37,6	28.891	2	40,0	20.657	4	37,6	28.891
40-44	4	43,0	23.627	5	47,4	13.181	6	42,0	22.637
45-49	17	47,2	26.015	28	52,0	13.629	22	47,3	23.098
50-54	107	52,5	25.195	41	56,9	17.412	135	52,4	22.796
55-59	821	57,6	32.697	189	62,9	29.528	862	57,6	31.970
60-64	2.489	62,5	35.491	354	67,2	31.291	2.678	62,5	35.070
65-69	3.413	66,9	39.733	209	71,6	26.693	3.767	66,9	38.939
70-74	2.319	71,8	36.415	69	76,7	22.379	2.528	71,8	35.611
75-79	2.582	77,2	37.000	42	81,5	16.840	2.651	77,2	36.619
80-84	2.599	81,9	35.785	5	86,4	11.872	2.641	81,8	35.484
85-89	1.746	86,8	33.223	2	40,0	20.657	1.751	86,8	33.162
90-94	754	91,5	33.707	-	-	-	754	91,5	33.707
95-99	165	96,3	31.597	-	-	-	165	96,3	31.597
100 e +	13	101,0	28.342	-	-	-	13	101,0	28.342
<b>Complesso</b>	<b>17.049</b>	<b>73,6</b>	<b>36.152</b>	<b>949</b>	<b>67,4</b>	<b>27.166</b>	<b>17.998</b>	<b>73,2</b>	<b>35.679</b>

(a) Pensione media annua erogata dal Fondo al 31.12.2018, in euro.

## TAVOLA 5

**CARATTERISTICHE MEDIE ANAGRAFICHE ED ECONOMICHE DEI PENSIONATI AL 31.12.2018,  
PER GRUPPO E PER SESSO**

Gruppo	Uomini			Donne		
	N.	Età media in anni	Pensione (a)	N.	Età media in anni	Pensione (a)
Vecchi	8.138	71,8	40.719	5.862	72,6	33.707
Superstiti di attivo	96	64,6	19.347	649	69,9	25.900
Superstiti di pensionato	296	76,0	22.671	2.957	79,2	29.692
<b>Totale</b>	<b>8.530</b>	<b>71,9</b>	<b>39.853</b>	<b>9.468</b>	<b>74,5</b>	<b>31.918</b>

(a) Pensione media annua erogata dal Fondo al 31.12.2018, in euro.

## TAVOLA 6

**CARATTERISTICHE MEDIE ANAGRAFICHE ED ECONOMICHE DEI PENSIONATI AL 31.12.2018,  
PER GRUPPO, PER SESSO E PER CONTRATTO**

**CONTRATTO 1**

Gruppo	Uomini			Donne		
	N.	Età media in anni	Pensione (a)	N.	Età media in anni	Pensione (a)
Vecchi	7.683	72,1	41.068	5.497	72,8	34.466
Superstiti di attivo	73	66,3	23.257	579	71,4	27.285
Superstiti di pensionato	290	76,2	22.917	2.927	79,4	29.804
<b>Totale</b>	<b>8.046</b>	<b>72,2</b>	<b>40.252</b>	<b>9.003</b>	<b>74,8</b>	<b>32.489</b>

**CONTRATTO 2**

Gruppo	Uomini			Donne		
	N.	Età media in anni	Pensione (a)	N.	Età media in anni	Pensione (a)
Vecchi	455	67,7	34.837	365	69,8	22.280
Superstiti di attivo	23	59,4	6.935	70	57,2	14.447
Superstiti di pensionato	6	66,0	10.826	30	64,4	18.733
<b>Totale</b>	<b>484</b>	<b>67,3</b>	<b>33.213</b>	<b>465</b>	<b>67,6</b>	<b>20.872</b>

(a) Pensione media annua erogata dal Fondo al 31.12.2018, in euro.

#### **4. Situazione finanziaria della gestione**

Ai fini delle presenti valutazioni i competenti Uffici del Fondo hanno fornito a questo Studio i rendiconti contabili relativi agli esercizi 2018, 2019 e 2020, ancora in fase di approvazione alla data di redazione del presente bilancio tecnico.

Dalle informazioni desumibili dalla documentazione pervenuta si rileva un patrimonio netto al 31.12.2018 di 1.306,7 milioni di euro, pari al patrimonio netto riportato nel Bilancio economico patrimoniale 2018 (1.896,7 milioni di euro) ridotto dei 590 milioni di euro di dotazione finanziaria residua non ancora versata a tale data dall'Amministrazione Regionale per la costituzione della dotazione finanziaria iniziale di 885 milioni di euro.

Con particolare riferimento alla dotazione finanziaria iniziale di 885 milioni di euro, si ricorda che detto ammontare corrisponde al montante contributivo, alla data del 31.12.2009, del personale di cui al Contratto 2, da costituire con decorrenza dall'esercizio finanziario 2010 tramite un impegno quindicennale di 59 milioni di euro annui a carico dell'Amministrazione Regionale. Rispetto al piano di conferimenti inizialmente stabilito, i conferimenti effettivi al Fondo sono risultati pari a 295 milioni di euro fino all'esercizio 2018 (59 milioni di euro per 5 anni), con un ulteriore conferimento di 20 milioni di euro nel 2020.

L'art. 2, comma 2, della l.r. n. 9/2021 ha rideterminato le annualità e gli importi della dotazione finanziaria non ancora conferita: il nuovo piano prevede il conferimento di 29 milioni di euro nel 2021, di 59 milioni di euro annui negli anni 2022 e 2023, di 85 milioni di euro annui nel periodo 2024-2027 e di 83 milioni di euro nel 2028. Nelle valutazioni, pertanto, in accordo con i competenti Uffici del Fondo, si è tenuto conto di quest'ultimo più recente piano per la costituzione della dotazione finanziaria residua.

Infine, le principali voci in entrata e in uscita del Fondo nel 2018 sono costituite da:

- entrata: trasferimenti dalla Regione a copertura oneri del personale Contratto 1 per 642,3 milioni di euro (di cui 77,3 milioni di euro di contribuzione ordinaria), contributi previdenziali personale Contratto 2 per 99,7 milioni di euro;
- uscita: 628,8 milioni di euro per prestazioni in favore del personale del Contratto 1 e 26,6 milioni di euro per prestazioni in favore del personale del Contratto 2.

#### **5. Impostazione delle valutazioni attuariali e metodologia seguita**

Ai fini della redazione del bilancio tecnico, in considerazione delle caratteristiche del Fondo e delle indicazioni contenute nel DM 29.11.2007, si è proceduto nel seguente modo:

- le proiezioni attuariali sono state realizzate con riferimento ad un arco temporale individuato tenendo conto delle norme statutarie e delle caratteristiche del Fondo e comunque non inferiore a trenta anni; in particolare le valutazioni sono state effettuate per un periodo di cinquanta anni a gruppo aperto, considerando quindi nuove assunzioni;
- le prestazioni pensionistiche sono state calcolate su base individuale, tenendo conto degli iscritti

al Fondo alla data di valutazione, secondo un metodo attuariale prospettico sufficientemente prudente tenuto conto di tutti gli impegni per prestazioni e contributi conformemente alla disciplina pensionistica del Fondo;

- la scelta delle basi tecniche da utilizzare per le valutazioni è stata ispirata a principi di prudenza; in particolare i tassi d'interesse non possono superare il tasso di interesse adottato per la proiezione del debito pubblico nel medio e lungo periodo di cui all'art. 3, comma 2, del DM 29.11.2007; le tavole biometriche da utilizzare devono tener conto delle principali caratteristiche del gruppo degli aderenti al fondo pensione e dei mutamenti previsti nei rischi rilevanti;
- i risultati sono rappresentati, per singolo contratto, mediante la redazione di un prospetto analitico nel quale sono illustrati, per ogni anno del periodo di valutazione, l'andamento delle entrate e delle uscite (entrambe suddivise nelle diverse componenti) e, limitatamente al Contratto 2 a capitalizzazione, l'andamento del saldo previdenziale e complessivo, nonché la consistenza del patrimonio a fine esercizio (flussi in entrata e in uscita).

Inoltre, ai sensi dell'art. 47 del vigente regolamento di contabilità ex d.lgs. n. 118/2011, per il Contratto 2 a capitalizzazione viene riportato anche il prospetto sintetico del bilancio tecnico, recante le attività e le passività riportate all'anno di elaborazione, utilizzando quale tasso tecnico il tasso di redditività del patrimonio.

Al fine di raggiungere la massima attendibilità dei risultati e di utilizzare tutte le informazioni disponibili a livello individuale, senza procedere ad alcun raggruppamento per età ed anzianità, si è ritenuto opportuno applicare il metodo degli anni di gestione su base individuale e per sorteggio (MAGIS).

Tale metodo parte dall'accertamento della situazione dettagliata, all'epoca di rilevazione, di ciascun partecipante al Fondo e prevede anno per anno, per l'arco di tempo in esame, l'evolversi di detta situazione con le seguenti ipotesi di base:

- per ciascun attivo è stata ipotizzata, in ogni anno di valutazione, la possibilità di uscita dalla collettività degli attivi per morte o al raggiungimento dei requisiti necessari per il pensionamento, con conseguente ingresso nella collettività dei pensionati diretti o indiretti, o uscita definitiva dalla collettività dei partecipanti al Fondo; in ogni anno di valutazione, per ciascun lavoratore che permane nel gruppo degli attivi, sono stati considerati gli aumenti retributivi per rinnovi contrattuali; per il lavoratore che invece diviene pensionato si è calcolato l'ammontare della pensione spettante;
- nelle valutazioni non sono stati previsti passaggi di qualifica dai comparti non dirigenziali ai comparti dirigenziali (gli ingressi nel comparto dirigenziale avvengono esclusivamente per assunzioni dall'esterno) né passaggi di categoria tra comparti non dirigenziali;
- per tutti gli attivi è stata prevista la liquidazione della pensione al raggiungimento del primo requisito utile di cui alla l. n. 214/2011 (requisiti Fornero); per gli anni 2019 e 2020 si è tenuto conto delle cessazioni dal servizio comunicate dai competenti Uffici (pensionamento ai sensi della l.r. n. 9/2015, pensionamento ai sensi della l.r. n. 14/2019, opzione donna, opzione "quota 100"), dovute quasi esclusivamente al raggiungimento dei requisiti pre-Fornero durante il periodo transitorio previsto, fino al 31.12.2020, dalle l.r. n. 9/2015 e n. 12/2015;
- le informazioni sui periodi riscattati e/o ricongiunti sono state rilevate dai competenti Uffici del Dipartimento della Funzione Pubblica; per il futuro non sono stati considerati periodi aggiuntivi di



- contribuzione derivanti da riscatti e/o ricongiunzioni;
- ai fini del presente bilancio tecnico, in accordo con i competenti Uffici del Fondo, sono stati considerati 640 iscritti derivanti da stabilizzazione del personale regionale a tempo determinato, per i quali è stato ipotizzato l'ingresso in servizio al 31.12.2018 con attribuzione, in mancanza di informazioni in merito, di una retribuzione pari a quella iniziale della qualifica di appartenenza;
  - la collettività degli attivi è stata ipotizzata aperta a nuovi ingressi; in ogni anno di valutazione si è provveduto all'integrazione della collettività degli attivi tenendo conto, fino al 2020, delle disposizioni della l.r. n. 9/2015, come modificata dalla l.r. n. 12/2015, e dal 2021 al 2024 delle disposizioni della l.r. n. 9/2021; per gli anni 2019-2022, inoltre, l'evoluzione della collettività degli attivi è stata messa a confronto con le dotazioni organiche previste nel più recente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale al fine di verificare la coerenza delle ipotesi adottate;
  - ai sensi dell'art. 10, comma 3, della l.r. n. 9/2021, dal 2021 al 2023 è fatto divieto all'Amministrazione Regionale di procedere all'assunzione a tempo indeterminato di personale dirigenziale, mentre dal 2024 in poi si è tenuto conto di quanto convenuto con i competenti Uffici del Fondo, ipotizzando l'estensione del blocco delle assunzioni di personale del comparto dirigenziale fino al 2029 con l'obiettivo di raggiungere un rapporto "*personale comparto dirigenziale / personale comparto non dirigenziale*" in linea con quello delle altre Regioni e Province autonome (mediamente pari ad 1 dirigente ogni 40 dipendenti del comparto non dirigenziale); al 31.12.2018 tale rapporto è pari a 1/10,5;
  - a partire dal 2025 (2030 per il comparto dirigenziale) è stato previsto l'ingresso di nuovi assunti in numero pari a quello delle cessazioni avvenute in ciascun anno al fine di mantenere costante la numerosità per qualifica raggiunta alla fine del 2024 (2029 per il comparto dirigenziale);
  - per il 2019 è stata prevista l'erogazione dell'importo di pensione comunicato dai competenti Uffici, già ridotto per effetto delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 3, della l.r. n. 28/2016 (i cui effetti cessano a partire dal 2020), nonché dei commi 261-268 della Legge di Bilancio 2019 (i cui effetti cessano a partire dal 2022);
  - nel caso di morte di un attivo o di un pensionato diretto, non essendo stato possibile rilevare le notizie relative ai familiari a carico, è stato attribuito il nucleo familiare avente diritto mediante procedure statistico-probabilistiche;
  - per ciascun pensionato diretto si è ipotizzata, in ogni anno di valutazione, la possibilità di uscita dallo stato di pensionato diretto per morte e, quindi, il passaggio, se viene attribuita la famiglia superstite, allo stato di pensionato superstite o altrimenti l'uscita definitiva dalla collettività dei partecipanti al Fondo;
  - per ciascun componente dei nuclei pensionati superstiti si è ipotizzata, in ogni anno di valutazione, la possibilità di uscita dal nucleo stesso per morte o per raggiungimento dell'età massima per il diritto alla pensione (se il componente del nucleo in questione è un figlio) e quindi la modifica o l'estinzione del nucleo stesso.

La permanenza o il passaggio nei vari "stati assicurativi" e le attribuzioni dei nuclei familiari sono regolati da opportune probabilità (descritte nel successivo paragrafo) ed hanno carattere casuale.

Gli importi delle prestazioni ai pensionati diretti e indiretti sono poi annualmente rivalutati, nel quadro di ipotesi adottato, tenendo conto delle norme legislative; le pensioni a beneficio di nuclei superstiti possono poi variare per modifiche alla composizione del nucleo.

Le informazioni necessarie per le valutazioni sono state in parte rilevate e in parte attribuite (nuclei familiari, retribuzioni pregresse utili per il calcolo del montante contributivo e/o delle retribuzioni medie pensionabili). La permanenza nei vari gruppi (attivi, pensionati), il passaggio tra i gruppi stessi e l'attribuzione dei dati mancanti sono regolati dalle norme regolamentari e di legge e da opportune probabilità (descritte nei successivi paragrafi).

In definitiva, in ogni anno di valutazione si è simulata la vita assicurativa di ciascun individuo appartenente alla collettività partecipante al Fondo. La "storia" di ciascun individuo è infine replicata fino a garantire la stabilità dei risultati.

Le basi tecniche demografiche utilizzate nelle valutazioni, cioè le probabilità con cui avvengono i passaggi tra i vari gruppi dei partecipanti al Fondo, sono descritte nel successivo paragrafo 6. I dati economici di ciascun individuo sono stati seguiti nel tempo secondo le norme regolamentari e le ipotesi evolutive descritte nei paragrafi 8 e 9, mentre il successivo paragrafo 7 illustra in dettaglio l'evoluzione numerica dei diversi gruppi.

Proiettando per un arco temporale di cinquanta anni – esteso fino al 2068 – le posizioni dei singoli iscritti al Fondo sono stati determinati, anno per anno, i probabili oneri e contributi del Fondo (distintamente per contratto di appartenenza), oltre ai redditi del patrimonio.

In tal modo è stato possibile redigere il bilancio previsivo del Fondo, illustrato nei paragrafi 10 e 11, che ha lo scopo di evidenziare l'evoluzione delle poste attive e passive della gestione e di fornire indicazioni indispensabili per il controllo di congruità delle attività patrimoniali a fronte, in particolare, degli impegni connessi alla copertura delle pensioni.

## **6. Basi tecniche demografiche**

I calcoli attuariali per la valutazione degli oneri per pensioni e delle entrate per contributi richiedono preliminarmente la messa a punto di un completo e coerente sistema di basi tecniche e di ipotesi evolutive di tipo demografico, economico e finanziario.

Il presente paragrafo illustra il quadro di basi tecniche demografiche, mentre le ipotesi evolutive economiche e finanziarie sono illustrate nei paragrafi 8 e 9.

Le basi tecniche demografiche riguardano l'eliminazione dallo stato di attivo, l'attribuzione e l'evoluzione dei nuclei familiari e l'eliminazione dallo stato di pensionato; infatti, simulando la vita assicurativa di ciascun individuo, per ogni anno di valutazione e per ogni singola posizione assicurativa, si è dovuto tener conto di tutte le possibilità di movimento. Per seguire la dinamica del collettivo in esame, occorre inoltre determinare le basi tecniche demografiche relative ai nuovi ingressi.

In via prudenziale, la frequenza di uscita dallo stato di attivo prima del diritto al pensionamento, tenuto conto delle caratteristiche della popolazione della pubblica amministrazione, è stata

considerata nulla. Si è ritenuto opportuno escludere anche l'evento invalidità/inabilità da quelli considerati come causa di eliminazione dal gruppo degli attivi.

In definitiva per le probabilità di morte di attivi e pensionati, distinte per età e sesso, è stata utilizzata la tavola di mortalità selezionata ottenuta riducendo opportunamente le probabilità di morte della popolazione italiana 2019 (fonte: ISTAT) in base alla specifica esperienza del Fondo; tali probabilità sono state poi applicate tenendo conto dell'aggancio al progressivo aumento della speranza di vita desunto dalle proiezioni ISTAT estese agli anni 2011-2065 (scenario centrale).

Si precisa che la Tavola ISTAT 2019 è l'ultima tavola ufficiale disponibile, in quanto la Tavola 2020, pubblicata sul sito dell'ISTAT il 3 maggio 2021, risulta essere una stima e quindi non ancora definitiva.

Nella Tavola 7 si forniscono dette probabilità distinte per sesso, per semplicità riportate a livello quinquennale; al riguardo si specifica che nella tabella si riportano i valori non proiettati e si ricorda che nei vari anni di simulazione tali probabilità sono state applicate considerando gli incrementi di sopravvivenza desunti anno per anno dalle proiezioni ISTAT. Parallelamente sono stati aggiornati anche i coefficienti di trasformazione utili per il calcolo delle pensioni liquidate secondo il metodo contributivo.

## TAVOLA 7

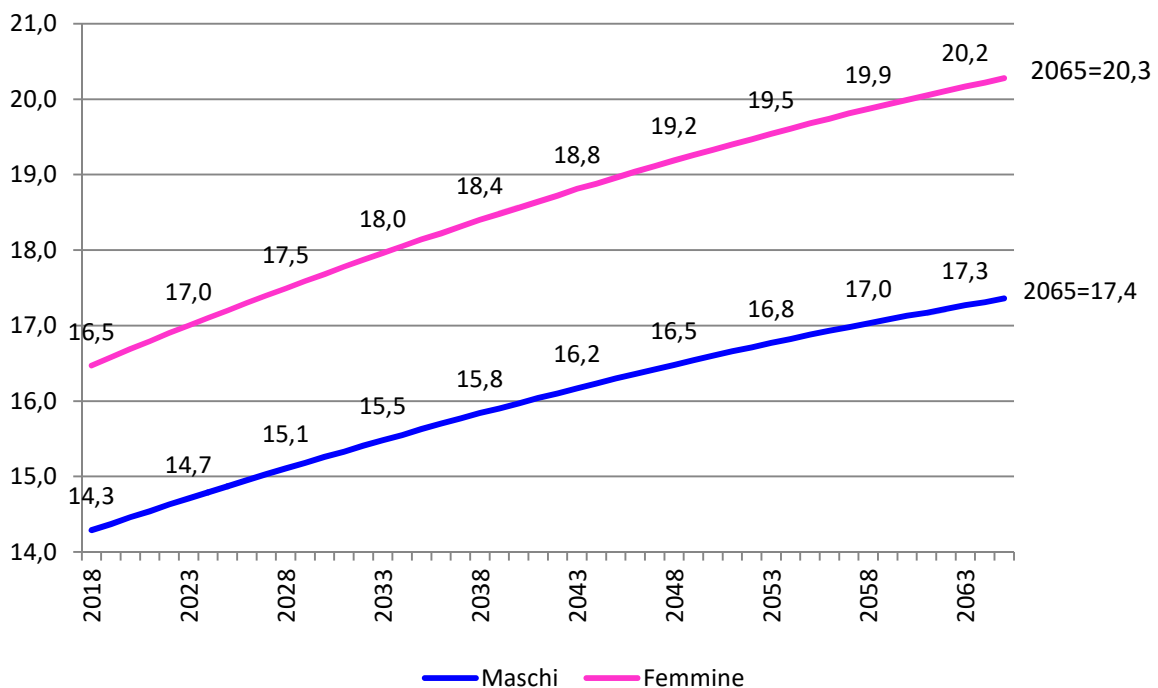
### PROBABILITÀ DI ELIMINAZIONE PER MORTE DI ATTIVI E PENSIONATI (\*) (per 1.000)

Età	Maschi	Femmine
25	0,44	0,18
30	0,47	0,21
35	0,61	0,32
40	0,95	0,58
45	1,47	0,90
50	1,43	0,92
55	2,37	1,42
60	3,90	2,32
65	6,88	3,85
70	12,66	6,78
75	21,54	12,75
80	39,29	25,75
85	78,30	55,72
90	148,49	116,33
95	259,16	213,23
100	366,00	329,76

(\*) Valori selezionati non proiettati

Per fornire una percezione dell'impatto sia della selezione che della proiezione, si evidenzia che nell'anno di bilancio l'abbattimento per la selezione è tale per cui la speranza di vita a 73 anni (età

media dei pensionati del Fondo al 31.12.2018) è pari a 14,3 anni per gli uomini (a fronte dei 13,4 anni della tavola Istat) e a 16,5 anni per le donne (a fronte dei 15,8 anni della tavola Istat); a seguito della proiezione delle probabilità, la speranza di vita a 73 anni raggiunge nel 2065 i 17,4 anni per gli uomini e i 20,3 anni per le donne. Il Grafico 3 mostra gli incrementi della speranza di vita a 73 anni previsti nel presente bilancio tecnico.

**GRAFICO 3**
**ANDAMENTO DELLA SPERANZA DI VITA A 73 ANNI NEL PERIODO 2019-2065**


Si ricorda che, in mancanza di una rilevazione diretta delle famiglie degli iscritti, il nucleo superstite è stato attribuito per sorteggio al momento del decesso dell'iscritto attivo o pensionato, in base al sesso e all'età dello stesso; le basi tecniche necessarie per tale attribuzione (probabilità di lasciare famiglia, struttura familiare dei nuovi nuclei superstiti, età media dei componenti dei nuovi nuclei superstiti) sono state tratte da pubblicazioni tecniche dell'I.N.P.S..

Si è inoltre stabilito che il diritto alla pensione indiretta o di reversibilità per gli orfani permanga mediamente sino al raggiungimento dei 24 anni di età.

Per completare il quadro delle ipotesi di passaggio dallo stato di attivo a quello di pensionato (ai sensi delle disposizioni delle l.r. n. 9/2015 e n. 12/2015) si fa presente che fino al 31.12.2020 si è tenuto conto delle cessazioni effettivamente registrate dal Fondo alla data delle valutazioni (pensionamento ai sensi della l.r. n. 9/2015, pensionamento ai sensi della l.r. n. 14/2019, opzione donna, opzione "quota 100") mentre dall'1.1.2021 sono state considerate le cessazioni dovute

all'applicazione dei requisiti Fornero prevedendo l'ingresso in pensione al raggiungimento del primo diritto (vecchiaia o vecchiaia anticipata). Per ciò che concerne il 2021 si osserva che, per i motivi già illustrati, non si è tenuto conto delle residuali uscite per quota 100 entro il 31.12.2021.

I requisiti per l'accesso al pensionamento sono stati agganciati nel tempo agli incrementi della speranza di vita stimati mediante le proiezioni ISTAT al 2065 (scenario centrale) e secondo i criteri e le cadenze periodiche previsti dalla normativa statale vigente.

Come già detto, le valutazioni sono state effettuate a gruppo aperto per un periodo di cinquanta anni (fino al 2068). Ai fini delle valutazioni, pertanto, è stato necessario ipotizzare anche i nuovi iscritti e quindi stabilire i criteri d'ingresso; sulla scorta della specifica esperienza osservata sul collettivo in esame nel periodo 2008-2018, sono state determinate le distribuzioni per età e qualifica/livello all'ingresso e le retribuzioni iniziali dei nuovi iscritti per qualifica/livello, sulle quali calcolare la contribuzione.

La distribuzione dei nuovi iscritti al Fondo per età e qualifica/livello è riportata, in termini percentuali, nella Tavola 8; l'età media dei nuovi iscritti è risultata di 33,4 anni per i dirigenti e di 29,4 anni per i dipendenti del comparto.

#### TAVOLA 8

##### DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI NUOVI INGRESSI, PER ETÀ E PER QUALIFICA

Età	Dirigenti	Comparto
19	-	6%
20	-	6%
21	-	6%
22	-	4%
23	-	4%
24	-	4%
25	5%	4%
26	5%	4%
27	5%	4%
28	5%	4%
29	5%	4%
30	5%	4%
31	5%	4%
32	5%	4%
33	6%	4%
34	7%	4%
35	7%	4%
36	8%	4%
37	8%	6%
38	8%	6%
39	8%	6%
40	8%	4%

Con riferimento alle ipotesi sui nuovi ingressi, si è tenuto conto delle disposizioni dell'art. 49 della l.r. n. 9/2015, come modificato dal comma 4, art. 1, della l.r. n. 12/2015, nonché dell'art. 10 della l.r. n. 9/2021, e precisamente:

- per il quinquennio 2016-2020 la dotazione organica del comparto della dirigenza della Regione è annualmente ridotta in numero pari ai soggetti comunque cessati dal servizio nell'anno precedente, mentre la dotazione organica del comparto non dirigenziale è annualmente ridotta in numero pari ai soggetti cessati dal servizio nell'anno precedente in possesso dei requisiti pre-Fornero;
- per il quinquennio 2016-2020 la dotazione organica del comparto non dirigenziale del Corpo Forestale della Regione siciliana è annualmente ridotta in numero pari ai soggetti cessati dal servizio nell'anno precedente in possesso dei requisiti pre-Fornero;
- per il triennio 2022-2024 la dotazione organica del comparto della dirigenza della Regione è annualmente ridotta in misura pari al 70% dei soggetti comunque cessati dal servizio nell'anno precedente mentre la dotazione organica del comparto non dirigenziale è annualmente ridotta in misura pari al 100% dei soggetti comunque cessati dal servizio nell'anno precedente per le categorie A e B, in misura pari al 40% dei soggetti comunque cessati dal servizio nell'anno precedente per la categoria C e in misura pari al 30% per la categoria D;
- dal 2021 al 2023 è fatto divieto all'Amministrazione Regionale di procedere all'assunzione a tempo indeterminato di personale dirigenziale.

Sulla base delle informazioni desunte dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 e su indicazione dei competenti Uffici del Fondo, per gli anni 2019- 2020 è stato previsto l'ingresso di nuovi assunti nel comparto non dirigenziale secondo le disposizioni delle l.r. n. 9/2015 e n. 12/2015, per il 2021 è stato previsto l'ingresso di 124 nuovi assunti nel comparto D, 7 nel comparto C, 3 nel comparto B e 1 nel comparto A, per il 2022 l'ingresso di 45 nuovi assunti nel comparto D.

Per il comparto dirigenziale è previsto il blocco delle assunzioni fino a tutto il 2029 al fine di raggiungere un rapporto di circa 1 dirigente ogni 40 dipendenti del comparto non dirigenziale; dal 2030 in poi la composizione numerica dei dirigenti è stata ipotizzata costante. Per il comparto non dirigenziale è previsto l'ingresso di nuovi assunti sulla base delle disposizioni dell'art. 10 della l.r. n. 9/2021 fino al 2024, mentre dal 2025 in poi la composizione numerica del comparto non dirigenziale è stata ipotizzata costante. In tale situazione il rapporto "*personale comparto dirigenziale / personale comparto non dirigenziale*", inizialmente pari a 1/10,5, si assesta su 1/39 a partire dal 2029 fino alla fine del periodo di valutazione.

## **7. Evoluzione numerica delle collettività**

Effettuate le proiezioni, si è ottenuto lo sviluppo numerico degli iscritti attivi e dei pensionati riportato, per i cinquanta anni considerati, nella Tavola 9, distinti per contratto. Oltre alla numerosità anno per anno si fornisce, distintamente per contratto e per attivi e pensionati, l'evoluzione delle età medie.

## TAVOLA 9

## SVILUPPO DELLE COLLETTIVITÀ PARTECIPANTI AL FONDO

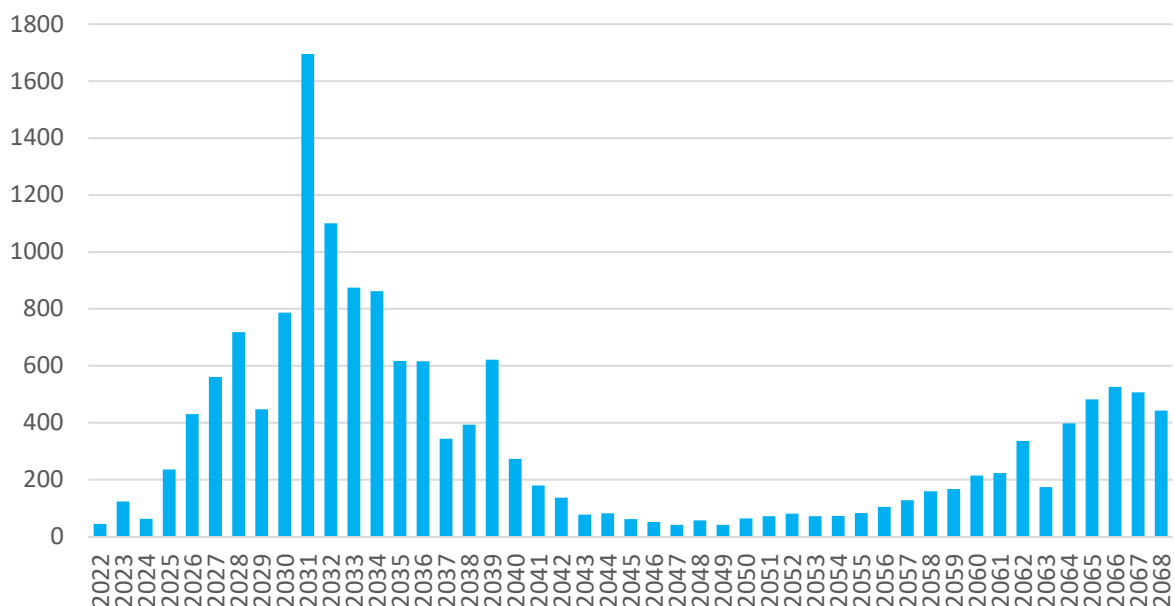
Anno	CONTRATTO 1				CONTRATTO 2				TOTALE			
	ATTIVI		PENSIONATI		ATTIVI		PENSIONATI		ATTIVI		PENSIONATI	
	Numero	Età m.	Numero	Età m.	Numero	Età m.	Numero	Età m.	Numero	Età m.	Numero	Età m.
2018	4.972	58,3	17.049	73,6	8.981	53,8	949	67,4	13.953	55,4	17.998	73,3
2019	4.501	59,1	17.121	73,9	9.204	53,8	1.072	67,6	13.705	55,5	18.193	73,5
2020	3.784	59,6	17.429	74,1	9.343	53,6	1.284	67,7	13.127	55,3	18.712	73,6
2021	3.734	60,5	17.059	74,7	9.426	54,2	1.324	68,5	13.160	56,0	18.383	74,2
2022	3.649	61,3	16.713	75,2	9.386	55,0	1.397	69,2	13.034	56,8	18.110	74,8
2023	3.510	62,1	16.413	75,8	9.410	55,5	1.483	69,9	12.920	57,3	17.896	75,3
2024	3.365	63,0	16.108	76,3	9.337	56,2	1.603	70,5	12.702	58,0	17.711	75,8
2025	3.182	63,8	15.835	76,8	9.456	56,4	1.703	71,1	12.639	58,3	17.538	76,3
2026	2.855	64,4	15.699	77,2	9.694	56,0	1.876	71,6	12.548	57,9	17.575	76,6
2027	2.398	64,9	15.685	77,5	10.052	55,3	2.058	72,0	12.450	57,1	17.742	76,9
2028	1.846	65,2	15.762	77,8	10.508	54,2	2.296	72,4	12.353	55,8	18.058	77,1
2029	1.533	65,8	15.595	78,2	10.750	53,9	2.474	72,8	12.283	55,4	18.069	77,5
2030	1.121	66,2	15.525	78,5	11.162	52,7	2.818	73,1	12.283	53,9	18.343	77,7
2031	815	66,6	15.345	78,9	11.469	48,2	4.173	72,7	12.283	49,4	19.518	77,6
2032	472	67,0	15.200	79,3	11.811	46,2	4.891	72,9	12.283	47,0	20.091	77,7
2033	266	67,3	14.916	79,7	12.017	44,7	5.515	73,2	12.283	45,2	20.432	78,0
2034	108	67,4	14.582	80,2	12.175	43,3	6.171	73,5	12.283	43,5	20.753	78,2
2035	34	66,9	14.161	80,8	12.249	42,5	6.659	74,0	12.283	42,5	20.819	78,6
2036	10	66,4	13.687	81,4	12.273	41,6	7.190	74,4	12.283	41,6	20.877	79,0
2037	6	65,8	13.191	82,0	12.278	41,5	7.460	75,0	12.283	41,5	20.651	79,5
2038	4	67,2	12.687	82,6	12.280	41,3	7.776	75,6	12.283	41,3	20.463	79,9
2039	3	67,7	12.176	83,2	12.281	40,1	8.313	76,2	12.283	40,1	20.488	80,4
2040	1	63,2	11.659	83,9	12.282	40,2	8.486	76,9	12.283	40,2	20.145	80,9
2041	1	63,5	11.133	84,5	12.282	40,7	8.558	77,5	12.283	40,7	19.691	81,5
2042			10.600	85,1	12.283	41,3	8.574	78,3	12.283	41,3	19.174	82,0
2043			10.058	85,7	12.283	42,0	8.516	79,0	12.283	42,0	18.574	82,6
2044			9.508	86,3	12.283	42,8	8.448	79,7	12.283	42,8	17.956	83,2
2045			8.951	87,0	12.283	43,6	8.343	80,5	12.283	43,6	17.294	83,8
2046			8.387	87,6	12.283	44,5	8.210	81,2	12.283	44,5	16.597	84,4
2047			7.820	88,2	12.283	45,3	8.047	81,9	12.283	45,3	15.867	85,0
2048			7.251	88,8	12.283	46,2	7.880	82,6	12.283	46,2	15.131	85,6
2049			6.684	89,4	12.283	47,1	7.675	83,3	12.283	47,1	14.359	86,1
2050			6.123	90,0	12.283	47,9	7.470	83,9	12.283	47,9	13.593	86,6
2051			5.572	90,5	12.283	48,7	7.250	84,5	12.283	48,7	12.822	87,1
2052			5.034	91,1	12.283	49,4	7.016	85,0	12.283	49,4	12.050	87,5
2053			4.515	91,7	12.283	50,2	6.752	85,5	12.283	50,2	11.267	88,0
2054			4.019	92,3	12.283	51,0	6.469	85,9	12.283	51,0	10.488	88,3
2055			3.548	92,8	12.283	51,8	6.180	86,3	12.283	51,8	9.728	88,7
2056			3.105	93,4	12.283	52,4	5.899	86,6	12.283	52,4	9.004	88,9
2057			2.694	93,9	12.283	53,0	5.632	86,7	12.283	53,0	8.326	89,0
2058			2.316	94,5	12.283	53,5	5.391	86,6	12.283	53,5	7.707	89,0
2059			1.972	95,0	12.283	54,0	5.157	86,5	12.283	54,0	7.128	88,9
2060			1.663	95,6	12.283	54,3	4.973	86,1	12.283	54,3	6.636	88,5
2061			1.389	96,2	12.283	54,6	4.806	85,7	12.283	54,6	6.195	88,0
2062			1.149	96,7	12.283	54,5	4.763	84,8	12.283	54,5	5.912	87,1
2063			940	97,2	12.283	54,9	4.575	84,4	12.283	54,9	5.515	86,5
2064			761	97,8	12.283	54,6	4.629	83,3	12.283	54,6	5.390	85,3
2065			610	98,3	12.283	54,0	4.789	82,1	12.283	54,0	5.399	83,9
2066			483	98,8	12.283	53,3	5.012	80,9	12.283	53,3	5.495	82,5
2067			377	99,2	12.283	52,6	5.240	80,0	12.283	52,6	5.617	81,3
2068			291	99,7	12.283	52,1	5.425	79,4	12.283	52,1	5.716	80,4

Dalle cifre riportate nella Tavola 9, nel periodo in esame e nel quadro di ipotesi adottato per le elaborazioni, con riferimento agli attivi si osserva che:

- per il Contratto 1 la popolazione degli attivi decresce e si estingue completamente nel 2041; l'età media passa dai 58,3 anni al 31.12.2018 ai 63,5 anni, in conseguenza dell'ipotesi di gruppo chiuso e quindi del progressivo invecchiamento del collettivo;
- per il Contratto 2 il numero degli attivi è sostanzialmente stabile fino al 2025, poi cresce progressivamente fino ad assestarsi a 12.283 unità nel 2042, anno successivo all'estinzione degli attivi afferenti al Contratto 1; l'età media di questo collettivo ha ovviamente andamento oscillante nel periodo considerato, in conseguenza delle ipotesi fatte in merito a cessazioni e nuovi ingressi (il forte turnover previsto entro il 2040 determina infatti una consistente riduzione dell'età media degli attivi del Contratto 2);
- la popolazione complessiva degli attivi ha quindi, nei 50 anni in esame, un andamento sostanzialmente decrescente fino al 2029 e poi costante, stabilizzandosi a 12.283 unità dal 2029; l'età media ha andamento oscillante in tutto il periodo di valutazione, per effetto del progressivo invecchiamento del Contratto 1 e delle ipotesi di uscita e nuovi ingressi del Contratto 2.

Nel seguente Grafico 4 si illustra, a partire dal 2022, l'andamento delle nuove assunzioni, risultanti dall'applicazione delle ipotesi illustrate, per il mantenimento a regime di una numerosità pari a 12.283 unità. Si noti in particolare:

- ✓ l'elevato numero di nuove assunzioni necessarie fino al 2040 circa per compensare l'imminente pensionamento della maggior parte degli attivi presenti al 31.12.2018;
- ✓ il ridotto numero di nuove assunzioni nel periodo 2041-2060 dovuto alle numerose assunzioni del periodo precedente;
- ✓ una ripresa delle nuove assunzioni negli anni finali del periodo di valutazione come conseguenza dell'ingresso in pensione degli assunti entro il 2040.

**GRAFICO 4**
**IPOTESI NUOVE ASSUNZIONI 2022-2068**




Per ciò che concerne la collettività dei pensionati si osserva:

- con riferimento al Contratto 1 un andamento numerico tendenzialmente decrescente in tutti i 50 anni di proiezione, per effetto della progressiva estinzione dei pensionati in essere al 31.12.2018 e del collettivo degli attivi alla stessa data (collettività chiusa); parallelamente, è evidente il progressivo e graduale invecchiamento del collettivo, che passa da un'età media iniziale di 73,6 anni e arriva a 99,7 anni alla fine dei cinquanta anni di valutazione;
- con riferimento al Contratto 2 la numerosità ha un andamento oscillante, per effetto del forte turnover degli attivi e delle caratteristiche demografiche delle collettività in esame; l'età media ha anche in questo caso un andamento crescente fino al 2057, poi decresce per il progressivo accesso al pensionamento di tutti i nuovi ingressi che, a seguito del forte turnover, hanno iniziato a lavorare entro il 2030 circa;
- nel complesso il numero dei pensionati si presenta, nei 50 anni di proiezione, tendenzialmente crescente fino al 2036 e poi decrescente e risulta al termine del periodo in esame ridotto a circa un terzo della numerosità iniziale, passando da 17.998 unità al 31.12.2018 a 5.716 unità alla fine del 2068, con una tendenza all'aumento negli anni finali delle valutazioni.

## **8. Analisi e attribuzione delle retribuzioni**

Ai fini delle presenti valutazioni è stato necessario stimare l'evoluzione, dal 2019 in poi, delle retribuzioni utili per il calcolo dei futuri versamenti contributivi e, di conseguenza, della posizione previdenziale che ciascun iscritto attuale e futuro maturerà al momento dell'uscita dal Fondo.

A tale scopo, sulla scorta dei dati forniti, è stata esaminata la situazione retributiva dei lavoratori iscritti rilevata al 31.12.2018, procedendo poi alla predisposizione degli elementi necessari per l'evoluzione delle retribuzioni future.

Per meglio rappresentare l'evoluzione delle retribuzioni si suddivide il fenomeno in due differenti contesti, "statico" e "dinamico"; si ricercano pertanto due differenti modalità di evoluzione delle retribuzioni, la prima legata al permanere in attività e quindi all'anzianità maturata in servizio, la seconda considera invece le variazioni retributive derivanti da inflazione e/o dai rinnovi dei contratti.

Come noto, ogni lavoratore dipendente, in qualsiasi momento della vita lavorativa, ha una qualifica e un grado all'interno di essa ed ha maturato un'anzianità sia di qualifica che complessiva; la retribuzione percepita è quindi calcolata in relazione a tale inquadramento professionale.

Partendo, quindi, dalle informazioni desumibili dalle rilevazioni effettuate, è stato possibile costruire delle linee retributive rappresentative del presumibile andamento medio della retribuzione dei lavoratori appartenenti alle singole categorie/ qualifiche nelle quali sono stati suddivisi ai fini delle presenti valutazioni.

Le procedure in concreto adottate per ottenere le linee in questione hanno richiesto, oltre alle analisi preliminari, la definizione del periodo medio di carriera, del rapporto tra retribuzioni medie finale ed

iniziale, dell'andamento degli aumenti retributivi nel predetto periodo; infine i dati grezzi ottenuti sono stati assoggettati a perequazione analitica con formule di tipo matematico. Le linee ottenute sono state sottoposte anche ad un controllo di congruità con i dati rilevati.

Le predette linee retributive:

- a) sono ad andamento non decrescente, in quanto previsione di sviluppi non influenzati da eventi contingenti (sospensioni dal servizio, periodi di aspettativa, etc.);
- b) indicano il presumibile andamento della retribuzione dei lavoratori in funzione dell'anzianità di servizio;
- c) non considerano, come già detto, gli incrementi contrattuali.

I valori delle linee retributive, espressi in riferimento ad un salario iniziale pari a 1.000, sono riportati, a livello quinquennale, nella Tavola 10; l'incremento retributivo tra due anzianità si ottiene rapportando i relativi valori della linea. Le linee retributive relative ai comparti D, C, B e A sono state applicate sia al personale dipendente dell'Amministrazione Regionale che al personale del Corpo Forestale della Regione siciliana.

Ai fini delle valutazioni, è stato necessario attribuire l'importo della retribuzione iniziale ai futuri nuovi iscritti al Fondo; a tal fine, utilizzando le informazioni desumibili dalle rilevazioni effettuate, sono stati determinati gli importi iniziali delle retribuzioni per l'anno 2018, distinti per qualifica/livello; tali importi, rivalutabili annualmente in base al tasso di inflazione, sono risultati pari a 75.000 euro per i dirigenti, a 23.000 euro per il comparto D e C dell'Amministrazione Regionale, a 25.000 euro per il comparto D e C del Corpo Forestale della Regione siciliana e a 19.000 euro per il comparto B e A (sia dell'Amministrazione Regionale che del Corpo Forestale della Regione siciliana). Tali importi sono stati mantenuti costanti fino al 2020 e successivamente rivalutati in base al tasso di inflazione monetaria previsto nelle valutazioni.

## TAVOLA 10

### LINEE EVOLUTIVE DELLE RETRIBUZIONI

Anzianità di servizio	Dirigenti m./f.	Comparto D-C m./f.	Comparto B-A m./f.
0	1.000	1.000	1.000
5	1.013	1.125	1.100
10	1.025	1.222	1.175
15	1.038	1.300	1.233
20	1.050	1.364	1.280
25	1.063	1.417	1.318
30	1.075	1.462	1.350
35	1.088	1.500	1.350
40	1.100	1.500	1.350

Si ricorda che, come già detto, nelle presenti valutazioni non è stata prevista la possibilità di passaggio dal comparto non dirigenziale al comparto dirigenziale né la possibilità di passaggio tra comparti non dirigenziali.

Le linee retributive e le retribuzioni iniziali così individuate sono state utilizzate anche per ricostruire le retribuzioni passate di ciascun lavoratore, ove necessarie e se non comunicate dai competenti Uffici del Fondo. La stima di tali retribuzioni si è resa necessaria per ricostruire il montante contributivo per le quote di pensione calcolate con il metodo contributivo e/o le quote di pensioni calcolate con il metodo retributivo (sulla media delle ultime retribuzioni percepite).

Si dispone quindi, in situazione statica, di tutti gli elementi per il calcolo delle retribuzioni spettanti nell'arco della vita lavorativa utili per la determinazione delle contribuzioni annuali e, all'epoca del pensionamento, per il calcolo della pensione spettante; le ipotesi adottate per gli aspetti dinamici saranno illustrate nel successivo paragrafo 9.

## **9. Ipotesi evolutive economico-finanziarie**

Ai fini della presenti valutazioni sono state adottate le seguenti ipotesi previsionali di natura economica e finanziaria:

- tasso annuo di inflazione monetaria: 0,5% per il 2019, -0,3% per il 2020 (dati consolidati), 1,5% per il 2021, 1,6% per il 2022, 1,4% per il 2023, 1,5% per il 2024 (Nota di aggiornamento al DEF 2021), 1,68% per gli anni 2025-2030 e 2% dal 2031 in poi (Conferenza dei Servizi del 30.7.2021);
- tasso annuo di variazione del PIL nominale: 1,33% per il 2019, -7,88% per il 2020 (dati consolidati), 7,6% per il 2021, 5,8% per il 2022, 4,1% per il 2023, 3,4% per il 2024 (Nota di aggiornamento al DEF 2021), 3,01% dal 2025 al 2030, 3,11% dal 2031 al 2035, 2,95% dal 2036 al 2040, 2,84% dal 2041 al 2045, 3,12% dal 2046 al 2050, 3,29% dal 2051 al 2060 e 3,28% dal 2061 al 2065 e 3,18% dal 2066 a fine periodo (Conferenza dei Servizi del 30.7.2021);
- tasso annuo di incremento delle retribuzioni per rinnovi contrattuali (ipotesi “dinamica”): pari al tasso annuo di inflazione dal 2019 in poi;
- tasso annuo di variazione del trattamento minimo I.N.P.S.: a norma di legge in connessione con l’ipotizzato tasso annuo di inflazione monetaria;
- incremento annuale delle pensioni: in base alla perequazione automatica prevista dalla normativa statale; in particolare si è tenuto conto della l. n. 160/2019 (Legge di bilancio 2020);
- tasso annuo di rivalutazione dei montanti contributivi: pari alla variazione media quinquennale del PIL nominale;
- tasso nominale annuo di rendimento del patrimonio, definito in accordo con i competenti Uffici:
  - Ipotesi A: 1% per tutto il periodo di valutazione;
  - Ipotesi B: 0,5% per tutto il periodo di valutazione.

#### **10. Risultati delle valutazioni attuariali al 31.12.2018 – Contratto 1**

Le valutazioni attuariali, effettuate nel quadro operativo e in base alle ipotesi di natura demografica, economica e finanziaria illustrati nei precedenti paragrafi, hanno condotto alla determinazione, per i cinquanta anni in esame e a normativa vigente alla data di stesura della Relazione, dei flussi in entrata e in uscita della gestione del Contratto 1

Nella Tavola 11 viene riportato, per i soli iscritti del Contratto 1 e per i 50 anni considerati, il contributo ordinario pari al 33% del monte retributivo, il monte pensioni e l'integrazione da erogare ogni anno a carico dell'Amministrazione Regionale.

Si osserva che in corrispondenza dell'estinzione del collettivo degli attivi, nel 2041, cessa il flusso contributivo e quindi, dal 2042 in poi, la differenza da integrare è sempre uguale al monte pensioni.

**TAVOLA 10****BILANCIO DI PREVISIONE 2019 – 2068 – CONTRATTO 1**

(migliaia di euro correnti)

<b>Anno</b>	<b>Contributo ordinario</b>	<b>Monte pensioni</b>	<b>Differenza da integrare</b>
2019	64.825	622.654	557.829
2020	53.554	638.357	584.803
2021	53.909	625.443	571.534
2022	53.735	610.779	557.044
2023	52.680	606.223	553.543
2024	51.399	602.045	550.646
2025	49.523	597.700	548.177
2026	45.120	598.879	553.759
2027	38.575	605.381	566.806
2028	29.959	616.394	586.435
2029	24.982	618.118	593.136
2030	18.431	623.288	604.857
2031	13.636	623.944	610.308
2032	8.045	625.960	617.916
2033	4.737	623.574	618.837
2034	2.087	618.902	616.815
2035	661	610.422	609.761
2036	249	598.571	598.322
2037	103	585.267	585.164
2038	75	570.742	570.667
2039	54	555.160	555.106
2040	16	538.531	538.516
2041	16	520.753	520.738
2042	0	501.832	501.832
2043	0	481.697	481.697
2044	0	460.405	460.405
2045	0	438.019	438.019
2046	0	414.588	414.588
2047	0	390.256	390.256
2048	0	365.127	365.127
2049	0	339.483	339.483
2050	0	313.545	313.545
2051	0	287.527	287.527
2052	0	261.647	261.647
2053	0	236.268	236.268
2054	0	211.661	211.661
2055	0	187.990	187.990
2056	0	165.506	165.506
2057	0	144.379	144.379
2058	0	124.797	124.797
2059	0	106.821	106.821
2060	0	90.561	90.561
2061	0	76.008	76.008
2062	0	63.127	63.127
2063	0	51.889	51.889
2064	0	42.178	42.178
2065	0	33.942	33.942
2066	0	26.946	26.946
2067	0	21.126	21.126
2068	0	16.374	16.374

## **11. Risultati delle valutazioni attuariali al 31.12.2018 – Contratto 2**

Le valutazioni attuariali, effettuate nel quadro operativo e in base alle ipotesi di natura demografica, economica e finanziaria illustrati nei precedenti paragrafi, hanno condotto alla determinazione, per i cinquanta anni in esame e a normativa vigente alla data di stesura della Relazione, dei flussi in entrata e in uscita della gestione del Contratto 2 e quindi all'evoluzione della consistenza patrimoniale relativa al Contratto 2 a partire dal 31.12.2018.

È stato quindi redatto il bilancio di previsione della gestione patrimoniale del Contratto 2 per i prossimi cinquanta anni, effettuato sotto due diverse ipotesi di rendimento del patrimonio del Fondo (1% e 0,5%), riportati nelle Tavole 12 e 13, secondo lo schema descritto sotto.

L'evoluzione dei flussi finanziari è stata realizzata tenendo conto del patrimonio a copertura delle riserve tecniche al 31.12.2018, pari a 1.306,7 migliaia di euro, e delle entrate e uscite della gestione a partire dall'1.1.2019.

Le entrate e le uscite della gestione sono costituite rispettivamente da:

### **Entrate:**

- contributi annui provenienti da attivi appartenenti al Contratto 2;
- reddito del patrimonio, ottenuto applicando il tasso di rendimento previsto al patrimonio al 1° gennaio di ogni anno:
  - Ipotesi A: 1% annuo per tutto il periodo di valutazione;
  - Ipotesi B: 0,5% annuo per tutto il periodo di valutazione;
- dotazione finanziaria residua a carico della Regione, ai sensi dell'art. 2, comma 1, della l.r. n. 9/2021.

### **Uscite:**

- oneri relativi all'erogazione delle pensioni esclusivamente per i pensionati del Contratto 2.

È stato poi determinato il saldo previdenziale dato dalla differenza tra contributi e prestazioni previdenziali, nonché il saldo totale tra le entrate e le uscite. La consistenza patrimoniale alla fine di ogni anno è stata ottenuta sommando al patrimonio a inizio anno il saldo totale.

TAVOLA 12

BILANCIO DI PREVISIONE 2019-2068 – CONTRATTO 2

TASSO 1%

(migliaia di euro correnti)

Anno	ENTRATE				USCITE	Saldo previdenziale	Saldo totale	Patrimonio fine anno
	Contributi ordinari	Rendimenti	Dotazione finanziaria	Totale	Prestazioni pensionistiche			
2019	98.988	26.385		125.372	30.194	68.793	95.178	1.401.911
2020	98.133	21.634	20.000	139.767	36.040	62.093	103.727	1.505.638
2021	100.728	15.056	29.000	144.784	37.157	63.570	107.627	1.613.265
2022	102.079	16.133	59.000	177.211	39.120	62.959	138.092	1.751.356
2023	103.390	17.514	59.000	179.904	42.564	60.826	137.340	1.888.696
2024	103.731	18.887	85.000	207.618	47.129	56.602	160.489	2.049.185
2025	106.046	20.492	85.000	211.538	50.966	55.081	160.573	2.209.758
2026	108.287	22.098	85.000	215.384	58.112	50.175	157.273	2.367.031
2027	111.656	23.670	85.000	220.326	65.718	45.938	154.608	2.521.639
2028	115.508	25.216	83.000	223.724	75.968	39.540	147.756	2.669.395
2029	118.357	26.694		145.051	84.168	34.189	60.883	2.730.278
2030	122.788	27.303		150.091	97.587	25.201	52.504	2.782.782
2031	125.338	27.828		153.166	121.172	4.166	31.994	2.814.776
2032	129.476	28.148		157.623	139.785	-10.309	17.839	2.832.614
2033	132.922	28.326		161.248	157.601	-24.679	3.647	2.836.262
2034	135.879	28.363		164.242	176.071	-40.192	-11.829	2.824.432
2035	138.958	28.244		167.202	190.472	-51.514	-23.270	2.801.162
2036	141.456	28.012		169.467	205.508	-64.052	-36.040	2.765.122
2037	145.167	27.651		172.818	213.565	-68.398	-40.746	2.724.376
2038	148.664	27.244		175.907	222.770	-74.106	-46.862	2.677.513
2039	151.425	26.775		178.200	235.959	-84.534	-57.759	2.619.755
2040	155.537	26.198		181.735	242.126	-86.589	-60.391	2.559.364
2041	159.992	25.594		185.585	246.123	-86.131	-60.537	2.498.826
2042	164.645	24.988		189.634	249.025	-84.379	-59.391	2.439.436
2043	169.608	24.394		194.002	249.963	-80.356	-55.961	2.383.474

BILANCIO DI PREVISIONE 2019-2068 – CONTRATTO 2

TASSO 1%

(migliaia di euro correnti)

Anno	ENTRATE				USCITE	Saldo previdenziale	Saldo totale	Patrimonio fine anno
	Contributi ordinari	Rendimenti	Dotazione finanziaria	Totale	Prestazioni pensionistiche			
2044	174.555	23.835		198.390	250.568	-76.013	-52.179	2.331.296
2045	179.652	23.313		202.965	249.980	-70.328	-47.015	2.284.281
2046	184.892	22.843		207.735	248.340	-63.448	-40.605	2.243.676
2047	190.215	22.437		212.652	245.594	-55.379	-32.942	2.210.734
2048	195.556	22.107		217.663	242.436	-46.881	-24.773	2.185.961
2049	201.060	21.860		222.920	237.993	-36.933	-15.073	2.170.887
2050	206.510	21.709		228.219	233.253	-26.743	-5.034	2.165.853
2051	211.967	21.659		233.625	227.867	-15.900	5.758	2.171.612
2052	217.410	21.716		239.126	222.111	-4.701	17.015	2.188.626
2053	223.010	21.886		244.897	215.160	7.850	29.737	2.218.363
2054	228.695	22.184		250.879	207.528	21.167	43.351	2.261.714
2055	234.402	22.617		257.019	199.603	34.799	57.416	2.319.130
2056	239.949	23.191		263.141	192.174	47.775	70.966	2.390.096
2057	245.476	23.901		269.377	185.079	60.397	84.298	2.474.394
2058	250.897	24.744		275.641	179.007	71.890	96.634	2.571.028
2059	256.365	25.710		282.076	173.220	83.146	108.856	2.679.884
2060	261.568	26.799		288.367	170.204	91.364	118.163	2.798.048
2061	266.957	27.980		294.937	167.697	99.260	127.240	2.925.288
2062	271.557	29.253		300.810	170.608	100.949	130.202	3.055.490
2063	277.221	30.555		307.776	168.707	108.514	139.069	3.194.558
2064	281.440	31.946		313.385	177.879	103.561	135.506	3.330.065
2065	285.083	33.301		318.384	193.486	91.598	124.898	3.454.963
2066	288.393	34.550		322.943	213.949	74.444	108.994	3.563.957
2067	292.006	35.640		327.646	235.094	56.912	92.552	3.656.509
2068	296.346	36.565		332.911	253.788	42.559	79.124	3.735.632



TAVOLA 13

BILANCIO DI PREVISIONE 2019-2068 – CONTRATTO 2

TASSO 0,5%

(migliaia di euro correnti)

Anno	ENTRATE				USCITE	Saldo previdenziale	Saldo totale	Patrimonio fine anno
	Contributi ordinari	Rendimenti	Dotazione finanziaria	Totale	Prestazioni pensionistiche			
2019	98.988	26.385		125.372	30.194	68.793	95.178	1.401.911
2020	98.133	21.634	20.000	139.767	36.040	62.093	103.727	1.505.638
2021	100.728	7.528	29.000	137.256	37.157	63.570	100.098	1.605.736
2022	102.079	8.029	59.000	169.107	39.120	62.959	129.988	1.735.724
2023	103.390	8.679	59.000	171.069	42.564	60.826	128.505	1.864.229
2024	103.731	9.321	85.000	198.052	47.129	56.602	150.923	2.015.153
2025	106.046	10.076	85.000	201.122	50.966	55.081	150.156	2.165.309
2026	108.287	10.827	85.000	204.113	58.112	50.175	146.002	2.311.311
2027	111.656	11.557	85.000	208.212	65.718	45.938	142.495	2.453.805
2028	115.508	12.269	83.000	210.777	75.968	39.540	134.809	2.588.614
2029	118.357	12.943		131.300	84.168	34.189	47.132	2.635.746
2030	122.788	13.179		135.967	97.587	25.201	38.380	2.674.126
2031	125.338	13.371		138.709	121.172	4.166	17.537	2.691.662
2032	129.476	13.458		142.934	139.785	-10.309	3.149	2.694.812
2033	132.922	13.474		146.396	157.601	-24.679	-11.205	2.683.607
2034	135.879	13.418		149.297	176.071	-40.192	-26.774	2.656.833
2035	138.958	13.284		152.242	190.472	-51.514	-38.230	2.618.603
2036	141.456	13.093		154.549	205.508	-64.052	-50.959	2.567.644
2037	145.167	12.838		158.005	213.565	-68.398	-55.559	2.512.084
2038	148.664	12.560		161.224	222.770	-74.106	-61.545	2.450.539
2039	151.425	12.253		163.678	235.959	-84.534	-72.281	2.378.258
2040	155.537	11.891		167.429	242.126	-86.589	-74.697	2.303.561
2041	159.992	11.518		171.509	246.123	-86.131	-74.613	2.228.947
2042	164.645	11.145		175.790	249.025	-84.379	-73.234	2.155.713
2043	169.608	10.779		180.386	249.963	-80.356	-69.577	2.086.136

BILANCIO DI PREVISIONE 2019-2068 – CONTRATTO 2

TASSO 0,5%

(migliaia di euro correnti)

Anno	ENTRATE				USCITE	Saldo previdenziale	Saldo totale	Patrimonio fine anno
	Contributi ordinari	Rendimenti	Dotazione finanziaria	Totale	Prestazioni pensionistiche			
2044	174.555	10.431		184.985	250.568	-76.013	-65.583	2.020.553
2045	179.652	10.103		189.754	249.980	-70.328	-60.225	1.960.328
2046	184.892	9.802		194.694	248.340	-63.448	-53.646	1.906.682
2047	190.215	9.533		199.749	245.594	-55.379	-45.845	1.860.837
2048	195.556	9.304		204.860	242.436	-46.881	-37.576	1.823.260
2049	201.060	9.116		210.177	237.993	-36.933	-27.816	1.795.444
2050	206.510	8.977		215.487	233.253	-26.743	-17.766	1.777.678
2051	211.967	8.888		220.855	227.867	-15.900	-7.012	1.770.666
2052	217.410	8.853		226.263	222.111	-4.701	4.152	1.774.818
2053	223.010	8.874		231.884	215.160	7.850	16.724	1.791.543
2054	228.695	8.958		237.653	207.528	21.167	30.125	1.821.668
2055	234.402	9.108		243.510	199.603	34.799	43.907	1.865.575
2056	239.949	9.328		249.277	192.174	47.775	57.103	1.922.678
2057	245.476	9.613		255.089	185.079	60.397	70.010	1.992.688
2058	250.897	9.963		260.860	179.007	71.890	81.853	2.074.542
2059	256.365	10.373		266.738	173.220	83.146	93.519	2.168.060
2060	261.568	10.840		272.409	170.204	91.364	102.205	2.270.265
2061	266.957	11.351		278.308	167.697	99.260	110.611	2.380.876
2062	271.557	11.904		283.462	170.608	100.949	112.853	2.493.729
2063	277.221	12.469		289.690	168.707	108.514	120.982	2.614.712
2064	281.440	13.074		294.513	177.879	103.561	116.634	2.731.346
2065	285.083	13.657		298.740	193.486	91.598	105.254	2.836.600
2066	288.393	14.183		302.576	213.949	74.444	88.627	2.925.228
2067	292.006	14.626		306.633	235.094	56.912	71.538	2.996.766
2068	296.346	14.984		311.330	253.788	42.559	57.542	3.054.309

L'analisi delle Tavole 12 e 13 permette di osservare che, considerando le entrate di nuovi ingressi nella collettività, nelle ipotesi adottate e a normativa vigente, il saldo previdenziale risulta positivo fino al 2031, poi diventa negativo fino al 2052 e torna positivo dal 2053 in poi. Il saldo totale, inoltre, nell'ipotesi A di tasso di rendimento del patrimonio dell'1% è negativo per un numero limitato di anni, dal 2034 al 2050, mentre il patrimonio della gestione è sempre positivo per tutto il periodo di valutazione, decrescente in corrispondenza degli anni con saldo totale negativo e crescente negli altri anni. Nell'ipotesi B di tasso di rendimento del patrimonio dello 0,5%, invece, il saldo totale è negativo dal 2033 al 2051 ma il patrimonio è più che sufficiente a garantire la copertura degli impegni del Fondo durante gli anni di saldo totale negativo.

Rispetto al precedente bilancio tecnico al 31.12.2013 si osserva che il saldo previdenziale è negativo all'incirca in corrispondenza dello stesso periodo (2032-2052 al 31.12.2018 contro 2032-2053 al 31.12.2013), mentre il saldo totale è negativo per un numero maggiore di anni in conseguenza della riduzione del tasso di rendimento ipotizzato nelle presenti valutazioni (1% e 0,5% al 31.12.2018 contro 3% e 2% al 31.12.2013).

Inoltre, nelle Tavole 14 e 15 è illustrato il bilancio tecnico sintetico del Contratto 2 rispettivamente nell'ipotesi A di redditività all'1% e nell'ipotesi B di redditività allo 0,5%; tale bilancio, realizzato a gruppo aperto per 50 anni in regime di capitalizzazione, evidenzia per la gestione del Contratto 2 un avanzo tecnico pari a 2.250,8 milioni di euro nell'ipotesi A (redditività 1% annuo) e di 2.345,9 milioni di euro nell'ipotesi B (redditività 0,5% annuo).

**TAVOLA 14**
**BILANCIO TECNICO SINTETICO AL 31.12.2018 – CONTRATTO 2**

**TASSO 1%**  
 (milioni di euro)

ATTIVO		PASSIVO	
Patrimonio	1.306,7	V.a.m. pensioni 2019-2068	6.430,1
V.a.m. contributi 2019-2068	6.822,9		
V.a.m. dotazione finanziaria	551,3		-----
	-----	Totale passività	6.430,1
		<b>Avanzo tecnico</b>	<b>2.250,8</b>
<b>Totale attività</b>	<b>8.680,9</b>	<b>Totale a pareggio</b>	<b>8.680,9</b>

## TAVOLA 15

**BILANCIO TECNICO SINTETICO AL 31.12.2018 – CONTRATTO 2**

**TASSO 0,5%**  
 (milioni di euro)

ATTIVO		PASSIVO	
Patrimonio	1.306,7	V.a.m. pensioni 2019-2068	7.410,1
V.a.m. contributi 2019-2068	7.879,1		
V.a.m. dotazione finanziaria	570,2		
	-----	Totale passività	7.410,1
		<b>Avanzo tecnico</b>	<b>2.345,9</b>
<b>Totale attività</b>	<b>9.756,0</b>	<b>Totale a pareggio</b>	<b>9.756,0</b>

Si sottolinea in ultimo che le valutazioni attuariali hanno piena validità con riferimento ai dati di input utilizzati; al riguardo si fa presente che i dati forniti sono stati ove possibile sottoposti da questo Studio ad un attento controllo di congruità che peraltro non ne può assicurare l'assoluta correttezza.

In conclusione, le presenti valutazioni sono idonee per presentare i flussi di bilancio tecnico del Fondo, ferma restando la necessità di monitorare nel tempo tutte le basi tecniche utilizzate per le elaborazioni, con particolare riferimento al tasso di rendimento del patrimonio e alle uscite per prepensionamento, oltre alla dotazione organica da raggiungere a regime.

*Antonella Rocco*  


*Massimo Di Pietro*  


Per copia conforme  
 all'originale in atti del Fondo  
 Pensioni

Il Commissario straordinario  
 Fulvio Bellomo

Il Direttore generale  
 Filippo Nasca