Senato della Repubblica XVI LEGISLATURA

N. 2175

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore SCANU

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA L'11 MAGGIO 2010

Norme finalizzate ad incrementare il tasso di occupazione dei lavoratori anziani e a differirne l'uscita dal mercato del lavoro

TIPOGRAFIA DEL SENATO (320)

ONOREVOLI SENATORI. – Il presente disegno di legge affronta alcuni degli effetti derivanti dal fenomeno dell'invecchiamento della popolazione, che, nei Paesi sviluppati, ha un impatto rilevante sulle condizioni economiche, politiche e sociali.

Il problema è stato esaminato in via generale nel rapporto dell'ONU *Word Population ageing 1950-2050*, nel quale, attraverso un'attenta analisi della sua complessità, sono stati posti in evidenza i due fattori che lo hanno determinato (declino del tasso di fertilità e contrazione del tasso di mortalità) e le loro conseguenze sull'innalzamento dell'età mediana (cioè di quell'età che divide la popolazione in due gruppi di uguale grandezza) e sull'indice di vecchiaia, vale a dire sul rapporto fra coloro che hanno più di 65 anni e i minori di 15.

La forte presenza di anziani ha modificato sostanzialmente il quadro demografico e socio-economico dei Paesi industrializzati, imponendo una riflessione sulla ridefinizione del corso di vita, sulla rilevanza del lavoro per l'identità e la partecipazione sociale degli individui, sul rapporto fra le diverse generazioni, sull'organizzazione del lavoro, della sanità, della previdenza, dell'assistenza e sui connessi costi.

Sul piano economico-produttivo, in particolare, il processo di invecchiamento ha influito sulla struttura della forza lavoro disponibile, incidendo negativamente sulla fascia dei giovani e incrementando quella di coloro che sono più avanti negli anni.

Gli attuali anziani, peraltro, raggiungono la vecchiaia in migliori condizioni di salute rispetto alle generazioni precedenti, per cui sono più attivi e pronti a partecipare alla vita e alle relazioni sociali. Studi recenti, inoltre, hanno posto in evidenza che negli anziani la riduzione di alcune funzioni è compensata dallo sviluppo di altre, come quelle che stanno alla base di operazioni logiche e concettuali. Ne deriva che gli anziani non debbano essere considerati soltanto un peso per la società, ma anche una possibile risorsa.

Per migliorare la loro condizione, l'Organizzazione mondiale della sanità ha suggerito di promuovere l'invecchiamento attivo, che è fondato sull'esercizio dei diritti e sulla responsabilizzazione dei singoli visti non più solo come destinatari passivi di interventi, ma come soggetti che partecipano a pieno titolo alla vita sociale. Questa nuova prospettiva, ad un tempo culturale e sociale, coinvolgendo direttamente gli anziani, favorisce un diverso stile di vita, con effetti sicuramente positivi sul piano sanitario e su quello dei rapporti interpersonali.

Secondo l'OCSE, l'invecchiamento attivo può essere definito come «la capacità delle persone anziane di condurre una vita produttiva nella società e nell'economia. Ciò implica la possibilità di compiere scelte flessibili nel modo di trascorrere il tempo: nella formazione, nel lavoro, nel divertimento e nel fornire cura». La definizione, pur sottolineando aspetti di natura produttivistica, è utile tuttavia per chiarire che il problema può essere affrontato soltanto con un approccio integrato e multidisciplinare e, quindi, attraverso un insieme eterogeneo di politiche.

Alcune ricerche (Hammermann 2005), inoltre, hanno dimostrato che il lavoro è positivo per la salute degli anziani, anche di quelli che hanno superato i 70 anni, nei quali si è riscontrata una maggiore autonomia, una minore incidenza delle malattie ed una più elevata speranza di vita quando sono coinvolti in attività che assorbono il loro interesse e consentono di realizzare le loro aspirazioni professionali.

In merito all'invecchiamento attivo, l'Unione europea – nella quale si prevede che nel periodo 2010-2020 gli ultracinquantacinquenni aumenteranno del 15,5 per cento e gli utraottantenni raggiungeranno il numero di 34,7 milioni (Commissione europea, *Il futuro demografico dell'Europa, trasformare una sfida in un'opportunità*. COM(2006)571 def.) – ha individuato tre grandi obiettivi, che riguardano rispettivamente la necessità:

di attuare politiche che non discriminino sotto il profilo dell'età (articolo 19 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea);

di raggiungere nei diversi Paesi europei un tasso di occupazione dei cinquantacinquesessantaquattrenni del 50 per cento entro il 2010 (Consiglio europeo di Lisbona del 2000);

di aumentare di cinque anni l'età media di cessazione dell'attività professionale entro il 2010 (Consiglio europeo di Barcellona del 2002).

In applicazione di queste linee strategiche, inoltre, nel vertice di Stoccolma (2001), sono state definite le seguenti priorità:

utilizzare l'esperienza acquisita dai lavoratori anziani e conservare le relative capacità e le qualifiche professionali;

introdurre una maggiore flessibilità nei contratti di lavoro;

sensibilizzare gli imprenditori sulla necessità di un ampio impiego di lavoratori anziani;

prevedere opportuni incentivi e disincentivi sul piano fiscale, contributivo e assistenziale per favorire l'occupazione nelle fasce di età più elevate.

Tale orientamento costituisce ormai parte integrante della strategia globale adottata in Europa per la crescita e l'occupazione.

In Italia il problema dell'invecchiamento della popolazione assume una particolare rilevanza, perché è uno degli Stati con più elevato livello di anzianità: ormai 1 italiano su 5 è ultrasessantacinquenne e gli *over* 80 rappresentano il 5,3 per cento della popolazione. Al 1° gennaio 2008 l'indice di vecchiaia (rapporto fra la popolazione con più di 65 anni e quella con meno di 15) era pari al 142,6 per cento, a fronte del 31,4 per cento del 1951 (dati ISTAT), mentre il tasso di dipendenza degli anziani (cioè il rapporto fra la popolazione con più di 65 anni e quella compresa fra i 15 e i 64 anni), che nel 2004 era del 30 per cento circa, è destinato a passare a quasi il doppio nel 2050.

Nel nostro Paese, inoltre, il raggiungimento dell'obiettivo europeo di un tasso di occupazione del 70 per cento è ancora molto lontano. Basti qui ricordare che nel 2007, cioè prima del crollo che si è determinato a seguito della crisi, il tasso di occupazione generale era del 58,7 per cento, vale a dire di 5,8 punti inferiore a quello medio europeo (UE 27) e quello dei lavoratori di 55-64 anni era del 33,8 per cento, contro una media europea del 43,5, cioè di 9,7 punti inferiore (per i dati italiani ISTAT 2008, per quelli UE 27 EUROSTAT 2008) e addirittura di 16,2 punti più basso rispetto all'obiettivo fissato dal Consiglio europeo (50 per cento).

Occorre subito dire che, sia in Europa che in Italia, le politiche del lavoro sono state incentrate quasi esclusivamente sull'offerta di lavoro e molto poco sulla domanda di lavoro. Infatti sono state assunte iniziative per riformare il sistema pensionistico (omogeneizzazione dei trattamenti e innalzamento dei requisiti di età e anzianità di lavoro per maturare il diritto a pensione), per rafforzare la formazione, per migliorare i servizi per l'impiego, eccetera. Tutto ciò, però, in una logica che tendeva a considerare i lavoratori anziani professionalmente obsoleti e difficilmente riconvertibili. Gli scarsi risultati ottenuti fanno ritenere che, accanto a tali iniziative, sia necessario assumerne altre più direttamente incentrate sulla domanda di lavoro, le quali vanno ad incidere sulle condizioni di lavoro (che debbono essere tali da salvaguardare la salute), sulla motivazione (e quindi sulla qualità del lavoro, sull'autono-

mia, sulla responsabilità, sulla remunerazione, sulla flessibilità dell'orario, eccetera) nonché sull'acquisizione e il mantenimento delle capacità professionali.

Per quanto riguarda poi i lavoratori anziani, riveste particolare rilievo anche il percorso di uscita dal mercato del lavoro. Se il passaggio diretto dal lavoro alla pensione rimane la fattispecie più diffusa, non mancano percorsi diversi, che si vanno sempre più diffondendo, i quali danno luogo ad un modello più flessibile in cui si intrecciano formazione, lavoro e inattività, attraverso un insieme di strumenti che permettono di meglio regolamentare la fase di transizione dall'occupazione alla pensione.

Studi di settore hanno individuato due fondamentali tipologie di questi percorsi, delle quali l'una dà maggiore rilievo al livello di copertura del rischio di disoccupazione e l'altra alle politiche di reintegrazione nel mercato del lavoro e agli strumenti di reimpiego.

Il sistema italiano è caratterizzato da una limitata presenza di strumenti di reinserimento e da una discreta copertura del rischio di disoccupazione. Accanto alla cassa integrazione, lo strumento al quale si è fatto più frequentemente ricorso è stato, infatti, il cosiddetto scivolo, che prevede l'erogazione da parte dell'INPS di una indennità per il periodo mancante alla maturazione del diritto a pensione, la copertura contributiva figurativa per lo stesso periodo e la concessione di un incentivo monetario da parte dell'azienda, contrattato individualmente, incentivo che di solito è pari alla differenza fra ciò che il lavoratore riceve a titolo di indennità di mobilità e quello che avrebbe percepito come salario.

Questa strategia è tipica della cosiddetta cultura dell'uscita anticipata, che ora registra però un qualche ripensamento sia per il ridursi delle coorti di giovani lavoratori sia per l'aumento di lavoratori maturi privi di protezione sociale espulsi da piccole imprese.

Appare evidente che la distinzione fra i due percorsi di uscita dal lavoro sopra richiamati riguarda i soggetti che non hanno ancora maturato il diritto a pensione; per quelli, invece, che tale diritto hanno acquisito, assumono rilevo soprattutto le politiche e gli strumenti che incidono direttamente sulla domanda di lavoro. Si tratta, infatti, di situazioni profondamente diverse poiché per i primi la prospettiva di un inserimento lavorativo diventa pressante in assenza di un trattamento pensionistico, mentre per i secondi essa si presenta come un'occasione per percepire un reddito aggiuntivo e per continuare ad esplicare le proprie capacità professionali in una funzione socialmente rilevante.

Quanto alla propensione del lavoratore ad uscire anticipatamente dall'occupazione, essa è strettamente connessa:

alle condizioni di lavoro ed alla tipologia dell'attività lavorativa espletata (ad esempio lavori usuranti);

all'esistenza di opportunità occupazionali nel mercato esterno;

all'incertezza sulla stabilità della propria occupazione;

infine, al rischio previdenziale (trasformazioni in senso sfavorevole del sistema previdenziale).

Il raggiungimento degli obiettivi di Barcellona (elevazione di 5 anni dell'età media di uscita dal mercato del lavoro) e di Stoccolma (portare al 50 per cento il tasso di occupazione dei 55-64enni), quindi, resta subordinato all'adozione di una strategia complessa che, accanto ad una rivisitazione in senso restrittivo dei requisiti minimi per il pensionamento relativi sia all'età che al servizio, preveda sistemi di accompagnamento alla pensione connessi con politiche di integrazione nel mercato del lavoro tendenti a mantenere i lavoratori anziani nella vita attiva.

Va subito detto che, in via generale, nei confronti dei lavoratori anziani si possono utilizzare tutte le tipologie contrattuali previ-

ste dalla legge, con la sola eccezione di quelle legate ad una certa fascia di età (ad esempio contratto di apprendistato). Essi, quindi, possono svolgere sia un lavoro dipendente che un lavoro autonomo o un lavoro che comporti la contemporanea presenza di un vincolo associativo con l'impresa e un rapporto di lavoro (ad esempio lavoro in cooperativa). Come per tutti la loro prestazione potrà inoltre essere inquadrata anche in un rapporto non lavorativo (ad esempio volontariato).

Se sotto il profilo della flessibilità del rapporto di lavoro esiste oggi in Italia una normativa molto articolata che permette di trovare soluzioni adeguate alle esigenze dei lavoratori anziani, si ritiene che un passo avanti debba invece essere fatto sui percorsi di uscita dal mercato del lavoro.

Con il presente disegno di legge si intende portare un contributo per affrontare quest'ultimo problema e, insieme, suggerire alcune soluzioni per una proficua utilizzazione dei pensionati che diano la loro disponibilità a svolgere attività lavorativa o di volontariato rilevanti dal punto di vista produttivo o socialmente utili.

L'articolo 1 colloca le disposizioni del disegno di legge nella logica delle iniziative assunte in sede europea e ne definisce le finalità: evitare discriminazioni sotto il profilo dell'età, favorire il raggiungimento del tasso di occupazione dei lavoratori anziani fissato dal Consiglio europeo di Barcellona e l'incremento di cinque anni dell'età media di cessazione dal lavoro, favorire la realizzazione di sistemi organizzativi e gestionali sensibili alle esigenze connesse alle diverse fasce di età dei lavoratori, definire percorsi flessibili di uscita dal mercato del lavoro, valorizzare l'esperienza e le competenze dei lavoratori anziani.

L'articolo 2 introduce un'ipotesi di pensionamento flessibile per i lavoratori che abbiano compiuto il sessantesimo anno di età, abbiano acquisito il diritto a pensione e decidano di passare da un rapporto di lavoro a tempo pieno ad uno ad orario ridotto. Si prevede in sostanza la possibilità di cumulare il trattamento pensionistico con il reddito da lavoro dipendente in misura proporzionalmente ridotta rispetto all'orario concordato per il tempo parziale e di effettuare una nuova liquidazione della pensione alla cessazione definitiva dal lavoro. La predetta riduzione del trattamento pensionistico non potrà essere superiore alla retribuzione percepita.

L'articolo 3 permette agli ultrasessantacinquenni di proseguire la propria attività lavorativa fino al settantacinquesimo anno di età con contratto a tempo parziale, ferma restando la facoltà del datore di lavoro di accogliere o meno la richiesta degli interessati. Tale periodo, durante il quale è consentito il cumulo della retribuzione con la pensione nella misura dell'85 per cento, non dà luogo al pagamento di contributi né rileva ai fini della misura del trattamento pensionistico. La differenza del 15 per cento della retribuzione non percepita va versata dal datore di lavoro all'istituto previdenziale che eroga la pensione.

L'articolo 4 prevede la possibilità per lo Stato, le regioni, le province, i comuni, gli enti pubblici non economici, le associazioni sociali e di volontariato di utilizzare lavoratori anziani pensionati che abbiano compiuto il sessantaduesimo anno di età in una serie di attività tassativamente elencate sulla base delle disposizioni previste dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e di criteri – preventivamente fissati dalle amministrazioni, enti o associazioni interessate – nei quali sono indicati anche i relativi compensi.

L'articolo 5, infine, istituisce, nell'ambito dei Ministeri e degli enti pubblici non economici, un elenco nominativo del personale cessato dal servizio che abbia manifestato la disponibilità a ricoprire incarichi o a prestare la propria attività in qualità di consulente o di collaboratore esterno dell'Amministrazione ovvero in uno dei compiti indicati nel precedente articolo 4. A tale elenco,

salvo diverso motivato avviso, le predette amministrazioni dovranno far ricorso in caso di necessità.

Il presente disegno di legge non comporta oneri aggiuntivi per l'erario; al contrario, il prolungamento volontario del periodo lavorativo si risolve in un beneficio per la finanza pubblica sotto il duplice profilo della contrazione della spesa pensionistica e dell'incremento delle entrate fiscali.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. Le disposizioni di cui alla presente legge si collocano nell'ambito degli orientamenti comunitari in materia di invecchiamento attivo, occupazione e apprendimento permanente e sono finalizzate:

a) ad attuare politiche che non discriminino sotto il profilo dell'età e che consentano di realizzare l'obiettivo, fissato dal Consiglio europeo di Lisbona del 2000, di raggiungere un tasso di occupazione dei lavoratori rientranti nelle classi di età comprese fra i 55 e i 64 anni pari al 50 per cento e quello, definito dal Consiglio europeo di Barcellona del 2002, di aumentare di cinque anni l'età media di cessazione dell'attività professionale;

b) a favorire la realizzazione di sistemi di organizzazione e gestione del lavoro che, nel rispetto dei princìpi di efficienza aziendale, tengano conto del benessere psicofisico e delle esigenze connesse alle diverse fasce di età dei lavoratori;

c) a definire strumenti istituzionali flessibili di accompagnamento all'uscita dal mercato del lavoro e di reinserimento nel mercato medesimo;

d) a valorizzare le conoscenze, l'esperienza e le competenze professionali dei lavoratori anziani.

2. Sono fatte salve le competenze riconosciute alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e Bolzano dai rispettivi statuti e dalle norme di attuazione, anche con riferimento alle disposizioni del titolo V della parte seconda della Costituzione.

Art. 2.

(Pensionamento flessibile)

1. I lavoratori di età non inferiore a 60 anni che abbiano i requisiti di contribuzione per la pensione di vecchiaia, qualora convengano con il loro datore di lavoro di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, o stipulino con altro soggetto un contratto di lavoro a tempo parziale per un orario non superiore a 18 ore settimanali e non inferiore a 12, possono cumulare il trattamento pensionistico con il reddito da lavoro dipendente in misura proporzionalmente ridotta rispetto all'orario concordato per il tempo parziale. La riduzione del trattamento pensionistico non può comunque essere superiore alla retribuzione percepita.

2. La pensione spettante ai sensi del presente articolo è calcolata in base alle norme vigenti nelle rispettive gestioni previdenziali e decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda. Alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo parziale la pensione sarà liquidata *ex novo* limitatamente alla parte non percepita, tenendo conto dell'ulteriore servizio prestato e degli ulteriori contributi versati secondo le norme previste in materia.

3. Per l'applicazione del presente articolo il pensionato è tenuto a comunicare per iscritto alla propria gestione previdenziale che presta attività con contratto a tempo parziale ai sensi del presente articolo.

4. Le maggiorazioni della pensione per carichi familiari non sono compatibili con gli assegni familiari e con le integrazioni della retribuzione, comunque denominate, spettanti al titolare della pensione per lo stesso familiare. È tuttavia fatta salva l'eventuale eccedenza dell'importo delle quote di maggiorazione della pensione rispetto all'importo degli assegni familiari o delle altre integrazioni delle retribuzioni per carichi di famiglia.

5. Il datore di lavoro ha l'obbligo di detrarre dall'importo degli assegni familiari o delle integrazioni della retribuzione per carichi di famiglia, comunque denominate, spettanti al proprio dipendente, l'importo delle quote di maggiorazione da questo percepite per gli stessi familiari e, qualora tale ultimo importo sia superiore a quello degli assegni familiari o delle altre integrazioni della retribuzione corrisposti per gli stessi familiari, la detrazione è operata fino a concorrenza degli importi di tali assegni e integrazioni. I proventi derivanti dalla predetta detrazione sono versati a cura del datore di lavoro alla gestione previdenziale che eroga il trattamento pensionistico.

Art. 3.

(Permanenza in servizio oltre il sessantacinquesimo anno di età)

1. I lavoratori privati e pubblici che abbiano compiuto il sessantacinquesimo anno di età possono chiedere di proseguire la propria attività lavorativa fino al settantacinquesimo anno di età con contratto a tempo parziale, ferma restando la facoltà del datore di lavoro, in base alle proprie esigenze, di accogliere la richiesta in relazione alla particolare esperienza acquisita dal dipendente ed in funzione dell'efficiente andamento dell'azienda o dell'Amministrazione. Il periodo di ulteriore attività, da prestare per un orario non superiore alla metà e non inferiore ad un terzo dell'orario di lavoro ordinario, non dà luogo alla corresponsione di altre tipologie di incentivi al posticipo del pensionamento né al pagamento di contributi pensionistici e non rileva ai fini della misura del trattamento pensionistico. Durante tale periodo, il lavoratore può essere utilizzato anche in compiti diversi da quelli precedentemente svolti.

2. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto stipulato ai sensi del comma 1, con un preavviso di quindici giorni.

3. Previo accordo delle parti, la previsione di cui ai commi 1 e 2 si applica anche nei confronti di lavoratori ultrasessantacinquenni assunti da un datore di lavoro diverso da quello presso il quale precedentemente prestavano la propria attività.

4. Nelle fattispecie disciplinate dal presente articolo è consentito il cumulo della retribuzione con la pensione nella misura dell'85 per cento; la differenza dovrà essere versata dal datore di lavoro all'istituto previdenziale che eroga al lavoratore il trattamento pensionistico e a cui il lavoratore medesimo ha precedentemente comunicato la prosecuzione del preesistente rapporto di lavoro o l'instaurazione del nuovo.

5. Si applicano, ai fini della non compatibilità delle maggiorazioni della pensione con gli assegni familiari o le integrazioni della retribuzione per carichi di famiglia, le previsioni di cui all'articolo 2, commi 4 e 5.

Art. 4.

(Impiego di pensionati in attività di utilità sociale)

1. Lo Stato, le regioni, le province, i comuni, gli enti pubblici non economici, nonché le associazioni di promozione sociale, le organizzazioni di volontariato, le cooperative di solidarietà sociale e le organizzazioni non lucrative di utilità sociale, possono impiegare lavoratori anziani pensionati che abbiano compiuto il sessantaduesimo anno di età nelle seguenti attività:

a) insegnamento in corsi di formazione professionale o di supporto alla formazione o tutoraggio di giovani lavoratori nei percorsi formativi di collegamento tra la scuola e il mondo del lavoro, anche in relazione con le iniziative promosse dalle organizzazioni sindacali e di impresa;

b) supporto ad iniziative di carattere culturale;

c) sorveglianza presso le scuole, durante gli spostamenti degli studenti, presso le mense e le biblioteche scolastiche, nonché durante le mostre, le manifestazioni giovanili e sugli scuolabus;

d) sorveglianza presso musei, parchi, giardini ed altri luoghi pubblici o aperti al pubblico;

e) compiti di piccola manutenzione del verde pubblico e degli edifici pubblici;

f) conduzione di appezzamenti di terreno annesso a edifici pubblici;

g) supporto alla fruizione di beni culturali, per attività di classificazione dei beni, sistemazione di sale, accompagnamento di visitatori ed eventuale illustrazione dei beni esposti;

h) sostegno al funzionamento di biblioteche anche con aiuto agli utenti, rapporti fra biblioteche e fra queste e altre strutture, pulizia e piccola manutenzione dei beni;

i) custodia, vigilanza, gestione ed animazione in centri sociali, sportivi, ricreativi e culturali;

l) assistenza, anche domiciliare, a minori, anziani, soggetti disabili e ad altre categorie a rischio di emarginazione, in ausilio al personale dei servizi socio-sanitari e attraverso la partecipazione e la formazione di cooperative sociali e di assistenza;

m) assistenza culturale e sociale negli ospedali e nelle carceri, in modo particolare in quelle minorili;

n) attività per la prevenzione del disagio giovanile e della tossicodipendenza.

2. L'elenco delle prestazioni di cui al comma 1 può essere modificato e integrato con decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

3. Le attività di cui al presente articolo sono affidate dalle pubbliche amministrazioni sulla base delle disposizioni di cui al

decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e di criteri dalle stesse preventivamente fissati, nei quali sono indicati anche i relativi compensi. I criteri di affidamento, nonché il tipo di attività da svolgere, le caratteristiche del rapporto da instaurare, il numero dei collaboratori necessari, l'impegno richiesto e il relativo compenso, sono resi noti mediante avvisi pubblici affissi negli albi delle amministrazioni interessate e in quelli del comune nel quale l'attività sarà svolta. Essi devono inoltre essere pubblicati su almeno due quotidiani aventi massima diffusione in ambito regionale e possono essere divulgati a mezzo *internet*, televisione o attraverso altri mezzi di comunicazione.

4. I periodi di attività espletati ai sensi del presente articolo non comportano pagamento di contributi pensionistici né sono rilevanti ai fini del trattamento pensionistico.

5. Le amministrazioni provvedono al finanziamento delle attività di cui al comma 1 con le disponibilità esistenti negli appositi capitoli di bilancio, senza nuovi o ulteriori oneri per la finanza pubblica.

6. I compensi corrisposti per le attività svolte ai sensi del presente articolo a titolari di pensione sociale o che abbiano i requisiti di reddito previsti per la concessione di quest'ultima, ovvero a titolari di pensione integrata al minimo che non dispongano di altri redditi, sono equiparati, fino all'importo di 3.000 euro annui, ai sussidi corrisposti dallo Stato e da altri enti pubblici a titolo assistenziale, ai sensi dell'articolo 34 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 601, e successive modificazioni, e non concorrono alla determinazione dei redditi ai fini delle prestazioni previdenziali e assistenziali. Tale limite è modificato e aggiornato con decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Art. 5.

(Istituzione di appositi elenchi)

1. È istituito, nell'ambito dei Ministeri e degli enti pubblici non economici, un elenco nominativo del personale cessato dal servizio che abbia manifestato la disponibilità a ricoprire incarichi o a prestare la propria attività in qualità di consulente o di collaboratore esterno dell'Amministrazione ovvero in uno dei compiti individuati nell'articolo 4. Tale elenco, articolato tenendo conto delle competenze professionali desumibili dai singoli *curricula*, è redatto sulla base di criteri fissati dalle Amministrazioni interessate, le quali dovranno far ricorso, salvo diverso motivato avviso, ai predetti elenchi, ove negli stessi siano presenti le professionalità richieste, per l'assegnazione di incarichi o per l'individuazione di soggetti a cui assegnare lo svolgimento delle attività di cui all'articolo precedente.

€ 1,00