

# Autisti da trasporto pubblico In dieci si giocano il volante

**Cosimo Firenzani**  
MANTOVA

**FAI VEDERE** il tuo impegno per diventare autista e supera le selezioni, noi pensiamo alla tua formazione. È questo in sostanza il messaggio dell'iniziativa di Apam, l'azienda che impiega 400 persone e gestisce il trasporto pubblico a Mantova e sul territorio mantovano, con un bando innovativo per la ricerca di 10 aspiranti autisti. I selezionati saranno iscritti alle autoscuole autorizzate al rilascio della patente D e del CQC Persone e saranno contemporaneamente avviati a un percorso formativo di 100 ore con lezioni di guida e corsi teorici e pratici, finalizzati ad acquisire tutte le competenze necessarie per poter svolgere al meglio il ruolo di conducente di mezzi pubblici.

**L'ATTIVITÀ** di formazione sarà gratuita per i candidati e sostenuta completamente da Apam. L'azienda in via sperimentale con l'obiettivo di favorire l'avviamento alla professione di autista di autobus per il trasporto pubblico di giovani fino ai 30 anni

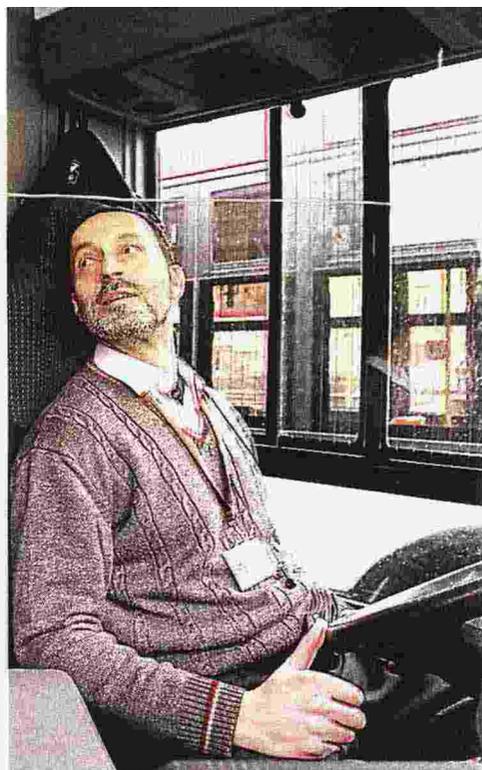
di età prova così a dare una mano nel superare le barriere di accesso alla professione di «Operatore di esercizio». Barriere d'accesso che spesso sono rappresentate dal possesso della patente D e della carta di qualificazione del conducente per trasporto persone (CQC persone). La selezione pubblica sarà per curriculum, colloquio e test e realizzerà una graduatoria di 10 candidati allie-

contratti di lavoro a tempo indeterminato part-time verticale 10 mesi su 12, con periodo di prova di 6 mesi, a decorrere dalla data di rilascio delle abilitazioni alla guida e dei certificati di idoneità richiesti per il Tpl e del superamento dei test di verifica previsti nel corso dell'iter formativo, fino al termine di validità della graduatoria per le assunzioni.

**BANDO DI APAM A MANTOVA  
CORSO TEORICO E PRATICO  
DI 100 ORE PER FAVORIRE  
L'AVVIAMENTO PROFESSIONALE**

vi che Apam Esercizio avvierà a percorsi di formazione per l'acquisizione della patente D e del CQC persone contestualmente ad un percorso formativo interno alla società. Restano pochi giorni per candidarsi: la domanda di ammissione dovrà arrivare entro le 17 di mercoledì 28 febbraio ad Apam Esercizio in via dei Toscani 3/C a Mantova (informazioni sul sito [www.apam.it](http://www.apam.it)). Il percorso è finalizzato a future assunzioni con

**IL FATTO** di superare la selezione non costituisce di per sé titolo per l'assunzione in servizio, che resta legata al conseguimento della patente D e del CQC persone nei tempi previsti dal percorso formativo, al superamento dei test interni sull'iter formativo seguito presso la società, al superamento della visita di idoneità alla mansione. Per partecipare servono come minimo la licenza di scuola media inferiore e la patente B. Inoltre, sono richieste: la cittadinanza italiana o situazioni ad essa equiparate, avere meno di 31 anni alla data di partecipazione al bando e l'età minima 24 anni, non essere già in possesso della patente D e/o del CQC persone e godere dei diritti civili e politici, anche nello stato di provenienza.



**OBIETTIVO** Favorire l'avviamento alla professione di autista di autobus



# 19%

## La detrazione

Per le spese fino a 250 euro  
per l'acquisto di abbonamenti

## Produttività e welfare: le novità fiscali

### BENEFICIARI DEI PREMI DETASSATI

Dal **1° gennaio 2017** possono beneficiare della detassazione dei premi i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo annuo non superiore a **80.000 euro** (fino al 2016 la soglia era di 50.000 euro)

### QUANTO VALE IL PREMIO

Per gli accordi depositati dal **1° gennaio al 24 aprile 2017** la soglia massima annua di detassazione del premio è pari a **3.000 euro** (**4.000 euro** se c'è coinvolgimento paritetico dei lavoratori). In seguito il limite è stato portato, in ogni caso, a **3.000 euro**

### PREVIDENZA INTEGRATIVA

I **contributi** alle forme pensionistiche complementari, scelti in sostituzione del premio monetario, sono **esclusi dal reddito di lavoro dipendente** anche se eccedono i limiti quantitativi dell'articolo 51, comma 2, lettera h)

### ASSISTENZA SANITARIA

I **contributi di assistenza sanitaria**, scelti in sostituzione del premio monetario, sono **esclusi dal reddito di lavoro dipendente** anche se eccedono i limiti quantitativi dell'articolo 51, comma 2, lettera a)

### AZIONI ASSEGNATE

Il **valore delle azioni** di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), scelte in sostituzione del premio monetario, **non concorrono** alla formazione del **reddito di lavoro dipendente**, indipendentemente dalle condizioni stabilite nello stesso articolo

### POLIZZE EXTRA PROFESSIONALI

Dal 2017 sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente i **contributi** e i **premi** versati dal datore di lavoro a favore della generalità o di categorie di dipendenti per **prestazioni**, anche in forma assicurativa, riguardanti il rischio di **non autosufficienza** o di **gravi patologie**

### ABBONAMENTI AL TRASPORTO PUBBLICO

Dal 2018 sono escluse dal reddito di lavoro dipendente le **spese sostenute** direttamente dal **datore** per l'acquisto di **abbonamenti** per il trasporto locale, regionale e interregionale per **tutti i dipendenti** (o loro categorie) e i loro **familiari a carico**

**La certificazione.** Focus sulla soglia di 3mila euro

## I controlli nella Cu sui premi di risultato

Per il secondo anno consecutivo il salario di produttività e il welfare aziendale trovano ingresso nella certificazione unica (Cu) e nella dichiarazione dei redditi, ma ci sono delle novità alle quali datore e lavoratore devono prestare particolare attenzione. Si pensi alla modifica delle soglie massime di detassazione del premio monetario o all'inserimento di condizioni più vantaggiose per la sostituzione dello stesso premio con un benefit escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente. I soggetti chiamati a fare i conti con tali modifiche sono molti, come è possibile desumere dai dati resi noti il 15 febbraio scorso dal ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in base ai quali risultano attivi 8.899 contratti relativi ai premi di risultato, di cui 7.005 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività.

### Verifiche e scelte dei singoli

I lavoratori e coloro che prestano l'assistenza fiscale devono innanzitutto controllare il rispetto della soglia massima del premio detassabile: oltre i 3mila euro non può, infatti, essere applicata l'imposta sostitutiva del 10 per cento. Particolare attenzione deve essere prestata ai contratti aziendali o territoriali depositati dopo il 24 aprile 2017, data a partire dalla quale la soglia prevista in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori è scesa da 4mila a 3mila euro.

Occorre, altresì, verificare che nella certificazione unica sia stato tenuto conto della eventuale comunicazione effettuata dal lavoratore al datore di lavoro concernente la rinuncia alla tassazione sostitui-

tiva del premio di risultato, in quanto la tassazione ordinaria potrebbe risultare in taluni casi più conveniente in presenza di detrazioni o deduzioni altrimenti non fruibili.

Il lavoratore potrebbe, altresì, aver comunicato al datore di lavoro la scelta di sostituire il premio di risultato con versamenti in forme di assistenza sanitaria o di previdenza complementare, per i quali non è previsto il rispetto dei limiti stabiliti nell'articolo 51, comma 2, lettere a) e h).

### Costi deducibili con accordo

Il datore di lavoro, in caso di adozione di un piano di welfare, può dedurre, in sede di dichiarazione dei redditi, i costi sostenuti per l'attribuzione dei benefit (anche legati alla produttività) sotto forma di erogazione o di rimborso ai lavoratori (ad esempio asilo nido, viaggi istruzione, assistenza sanitaria).

In questo caso occorre acquisire e conservare la relativa documentazione fornita dal lavoratore in riferimento alle spese sostenute nel 2017. Diversamente, non potrà applicarsi la relativa esclusione dal reddito dipendente, come ha correttamente osservato l'agenzia delle Entrate nella circolare 238/E del 2000.

È bene ricordare che il datore può dedurre integralmente i costi sostenuti solo se i benefit sono erogati in forza di un accordo aziendale o territoriale o di un regolamento specifico. In caso contrario tali costi vanno qualificati come oneri di carattere sociale, ammessi in deduzione nei limiti del 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro.