

MODULO: IL MERCATO DEL LAVORO

LEZ 1. IL MERCATO DEL LAVORO

Solo quando c'è un equilibrato rapporto tra popolazione e risorse, esistono le premesse per lo sviluppo economico del paese.

Una volta accertata la quantità della popolazione, è necessario verificare qual è la parte della popolazione che è in grado di svolgere un'attività lavorativa.

Queste persone costituiscono la *forza lavoro*.

➔ La FORZA LAVORO è costituita dalle persone occupate in un'attività lavorativa oppure in cerca di occupazione.

Le persone in cerca di occupazione comprendono:

- I **disoccupati**, cioè le persone che hanno perduto per qualsiasi ragione (licenziamento, dimissioni, chiusura di un'impresa, ecc.) una precedente occupazione

- Le **persone in cerca di prima occupazione**, cioè le persone che non hanno mai svolto precedentemente un'attività lavorativa (solitamente si tratta di giovani).

Le persone che non lavorano e non sono in cerca di lavoro (studenti, casalinghe, inabili, ...) vengono definite *non forze lavoro*. Tra queste è importante osservare il dato relativo alla *scolarità*, in quanto fornisce informazioni che possono far comprendere la situazione economica e sociale di un paese, e anche il futuro del suo mercato.

La disoccupazione

Il fenomeno della disoccupazione costituisce un problema molto grave per la società, e ciò per due ragioni fondamentali:

- *Economiche*: le persone che non lavorano non percepiscono nessun reddito; se sono giovani possono rimanere a carico della famiglia, ma se sono persone adulte, spesso con responsabilità familiari, debbono chiedere un sussidio allo Stato;

- *Sociali*: le persone che non lavorano si sentono rifiutate dalla società, abbandonate a loro stesse, non trovano uno scopo nella vita e non vedono un futuro; nei casi più gravi, possono cercare soluzioni estreme per sopravvivere (furto, vendita di merci e servizi illegali, ecc).

La domanda e l'offerta di lavoro

Come già detto, le persone in grado di svolgere un'attività lavorativa costituiscono la forza lavoro, cioè *l'offerta di lavoro*, e sono disponibili a cedere alle imprese le proprie risorse, cioè il lavoro. Le imprese, che utilizzano il lavoro come fattore produttivo, rappresentano la *domanda di lavoro*.

→ Il MERCATO DEL LAVORO è il mercato che ha per oggetto lo scambio del fattore produttivo lavoro.

LEZ 2. I CONTRATTI DI LAVORO

Il Salario

Il prezzo che risulta dall'incontro della domanda di lavoro e dell'offerta di lavoro è il *salario*. Esso rappresenta:

- Per il lavoratore un **reddito**, con cui la famiglia provvede al soddisfacimento dei suoi bisogni economici;
- Per l'impresa un **costo**, cioè una spesa, con cui essa si procura il fattore produttivo lavoro, al fine di produrre e di vendere i beni e servizi economici.

Il lavoratore, che ha bisogno del salario per vivere, non può aspettare a lungo per trovare un lavoro. L'impresa, invece, può attendere ad assumere il lavoratore secondo la propria convenienza, e quindi ha maggiori possibilità di dettare le proprie condizioni.

Il Sindacato

Nel secolo scorso il salario era così basso da permettere al lavoratore e alla sua famiglia soltanto il minimo per sopravvivere: *salario di sussistenza*.

Per difendere le condizioni di vita i lavoratori costituirono delle organizzazioni sindacali in modo da modificare a proprio vantaggio le condizioni di offerta del lavoro.

→ I **sindacati** sono organi che raccolgono delle categorie produttive. Esistono così sindacati dei lavoratori e sindacati dei datori di lavoro. La storia dei sindacati è però soprattutto storia dei lavoratori (operai, contadini, impiegati) che si riuniscono allo scopo di difendere gli interessi delle loro categorie. Lo strumento di lotta per eccellenza del sindacato è lo sciopero (l'astensione collettiva dal lavoro di lavoratori dipendenti allo scopo di rivendicare diritti, per motivi salariali, per protesta o per solidarietà).

STORIA: Le prime forme di associazione dei lavoratori sorsero in Gran Bretagna: le *Trade Unions*. Le Trade Unions furono le prime vere forme di rappresentanza **sindacale**. In Italia i sindacati comparvero verso il 1870, fra cui comparvero le figure dei metalmeccanici e dei ferrovieri. Successivamente con l'arrivo del fascismo (1924) tutti i sindacati vennero soppressi e sostituiti dalle Corporazioni, che in realtà non tutelavano al meglio i lavoratori. Solo con la caduta del fascismo riapparvero i sindacati. Nel 1944 si costituì a Roma la CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro). Con il passare degli anni da essa si staccarono a causa della sua ispirazione socialista e comunista i sindacati cattolici che diedero vita alla CISL (Confederazione Italiana dei Sindacati dei Lavoratori), successivamente anche i sindacati di natura socialdemocratica e repubblicana si separarono dando vita alla UIL (Unione Italiana del Lavoro). La CGIL, la CISL e la UIL sono *confederazioni sindacali*, nel senso che raggruppano sindacati di diverse categorie di lavoratori, quindi metalmeccanici, chimici, ferrovieri, bancari, lavoratori del commercio, ecc. I *sindacati autonomi* sono chiamati in questo modo perché rimangono indipendenti tra loro, non sono associati in alcun modo e non si collegano con sindacati di altre categorie.

Le organizzazioni degli imprenditori

I sindacati italiani, confederali e autonomi, stipulano i contratti collettivi di lavoro per le varie categorie di lavoratori con le rispettive organizzazioni degli imprenditori, le quali, a loro volta, sono raggruppate in confederazioni.

Per esempio:

- ➔ La **Confederazione Generale dell'Industria Italiana**, conosciuta anche come **CONFINDUSTRIA**, raggruppa gli industriali;
- ➔ La **CONFAGRICOLTURA** (Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana) rappresenta gli imprenditori agricoli;
- ➔ La **CONFCOMMERCIO**, o *Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle PMI*, costituisce l'organismo di rappresentanza delle imprese che sono impegnate nel commercio, nel turismo e nei servizi (settore terziario).

Presidente: Carlo Sangalli (10 febbraio 2006, attualmente in carica)

- ➔ La **confederazione italiana della piccola e media industria CONFAPI**
- ➔ **L'INTERSIND** è l'organizzazione che rappresenta i metalmeccanici.

LEZ. 3 LE ASSICURAZIONI SOCIALI

L'obiettivo fondamentale del sindacato, non è soltanto basato sulle contrattazioni sul salario e sull'orario di lavoro, ma è quello di ottenere delle forme di *assicurazioni sociali* a favore dei lavoratori.

Esse sono:

- Assicurazione sociale contro l'invalidità
- Assicurazione sociale contro gli infortuni sul lavoro
- Assicurazione sociale contro le malattie
- Assicurazione sociale contro la disoccupazione involontaria

La prima forma di assicurazione sociale fu la richiesta di una pensione per la vecchiaia. Il pagamento di una pensione ai lavoratori anziani venne finanziato mediante i contributi sociali versati obbligatoriamente dai lavoratori e dalle imprese a un ente pubblico incaricato della gestione dei fondi. (→ Cassa autonoma di previdenza)

L'assicurazione sociale è finanziata tramite **contributi sociali** versati obbligatoriamente dai lavoratori e dagli imprenditori. L'ente che attualmente amministra i contributi sociali e provvede al pagamento delle pensioni è l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Naturalmente l'assicurazione sociale funziona se i contributi versati uguagliano le somme pagate; se i pagamenti da erogare agli assistiti sono più alti delle contribuzioni versate, il paese va in *deficit*.

LEZ.4 I CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Attualmente il salario è determinato tramite contratti collettivi di lavoro, che vengono stipulati, e periodicamente revisionati, rispettivamente dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle organizzazioni delle imprese.

Il mercato del lavoro è diventato un **monopolio bilaterale**: da un lato i sindacati dei lavoratori hanno il monopolio dell'offerta del lavoro, dall'altro lato le organizzazioni hanno il monopolio della domanda del lavoro.

Con la contrattazione tra le due parti contrapposte si determina il *livello del salario*.

I sindacati dei lavoratori tendono ovviamente a portare il salario a un livello elevato; ma tanto maggiore è il salario, tanto minore sarà il numero dei lavoratori che troveranno occupazione. Le imprese vogliono occupare un gran numero di lavoratori se il salario è basso; altrimenti tenderanno a introdurre processi produttivi automatizzati per ridurre il numero di lavoratori. Pertanto il salario si stabilizzerà in un punto intermedio tra il livello massimo e quello minimo.

La libertà di contrattazione dei sindacati dei lavoratori e delle organizzazioni delle imprese è condizionata dall'esistenza di leggi che stabiliscono minimi salari, assicurazioni sociali, durata massima dell'orario giornaliero e settimanale di lavoro, ferie retribuite ecc.

Gli elementi che influenzano il livello del salario sono:

- La forza delle organizzazioni contrapposte (sindacati dei lavoratori e associazioni degli imprenditori)
- Il numero dei lavoratori alla ricerca d'occupazione
- Il numero d'impresе che richiedono manodopera

LEZ. 5 DIFFERENZE SALARIALI, TIPI DI SALARIO E RETRIBUZIONE

Esistono diversi tipi di salario, a seconda del tipo di lavoro.

La prima differenza sta nella *diversa preparazione professionale*:

nelle occupazioni dove è richiesta poca esperienza e poca preparazione (fattorino, manovale, commesso d'ufficio,...) la retribuzione è più bassa;

al contrario dove è richiesta una preparazione professionale, esperienza pratica (tecnici, impiegati, medici, ...) la retribuzione è maggiore, anche perché vi sono meno candidati che hanno queste competenze.

Altre attività richiedono *doti personali*: astuzia, capacità di farsi obbedire, abilità di vendite, ...

Altre cause di differenziazione dei salari vanno ricercate nella *politica sindacale*, nel modo di agire del sindacato; infatti stessi impiegati in diversi settori produttivi possono guadagnare diversamente.

Le *modificazioni sociali*, cioè la diffusione della cultura di massa e quindi la possibilità di molti individui di conseguire un diploma, sono la causa del peggioramento della forza contrattuale di coloro che non hanno alcun titolo di studio, ma anche dei diplomati ancora privi di esperienza.

Inoltre, la politica delle imprese, condizionata alla necessità di introdurre certe *innovazioni tecnologiche*, crea, di fatto, differenze salariali, in quanto modifica la domanda di lavoratori per certe occupazioni rispetto ad altre.

Per quanto riguarda alcune attività professionalizzate e il maggior reddito che ne deriva, è richiesta una *preparazione culturale universitaria o post-universitaria*. 19

Tipi di salario

È importante poter confrontare il salario con i prezzi dei beni e dei servizi che con esso si possono acquistare. Per questo distinguiamo:

- Il salario **nominale**, che è la quantità di denaro che un lavoratore riceve in cambio della sua prestazione lavorativa
- Il salario **reale**, che è la quantità di beni o di servizi che un lavoratore può acquistare con il salario nominale

Può accadere che un aumento del salario nominale venga completamente annullato da un aumento dei prezzi dei beni e servizi di consumo.

Il salario può essere corrisposto a fronte del tempo impiegato nel lavoro oppure a fronte della quantità di beni prodotta con il lavoro.

Distinguiamo:

- Il salario **a tempo**, che è il salario calcolato rispetto a una certa unità di tempo (ora, giorno, settimana, mese, anno)
- Il salario **a cottimo**, che è il salario calcolato in base alla quantità dei beni o dei servizi ottenuti
- Il salario **a premio**, che è un salario misto, composto da un salario di base più un compenso aggiuntivo calcolato in base alla quantità di beni o di servizi ottenuti.

La retribuzione e il costo del lavoro

La retribuzione che i lavoratori ricevono non corrisponde al costo del lavoro che deve sostenere la loro azienda.

Il costo del lavoro, infatti, è la somma di tante voci di spesa che sono a carico dell'imprenditore: la retribuzione che un dipendente effettivamente riceve ogni mese è solo una di quelle voci, anche se è la più consistente. Le altre sono essenzialmente costituite da:

- contributi previdenziali e assistenziali* (parte a carico del lavoratore e parte a carico dell'azienda) per le persone, gli infortuni e le malattie;
- gli accantonamenti per le liquidazioni* (Tfr Trattamento di fine rapporto)

La **busta paga** è il prospetto che indica, nel dettaglio, le somme che il lavoratore percepisce per un determinato periodo di lavoro e quelle che gli vengono trattenute.

Le voci più importanti che vengono riportate sulla busta paga sono relative a:

- **retribuzione** (paga base, scatti di anzianità, compensi per lavori straordinari, festivi, notturni, premi di produzione, indennità di mensa)
-  **assegni per il nucleo familiare** (somme che aspettano al lavoratore per le persone a suo carico)
- **trattenute previdenziali ed assistenziali** (Inps e Inail)

- **trattenute fiscali** (sono trattenute che il datore di lavoro effettua per versarle successivamente allo Stato = imposta sul reddito)



CID	00000000	Mese retribuito		Cognome e Nome	
Matricola		Posizione INPS		Indirizzo	
Data di nascita		Posizione INAIL	0000000000	C.A.P.	
Data assunzione		Aumenti di anzianità		Città	
Data cessazione		Data prossimo scatto			
Qualifica		Codice fiscale			
Centro di costo					

Trattamento Economico Individuale (TEI):

Cod. voce	Descrizione	PF	Ore-GG	Dato Base	Importi Figurativi	Trattenute	Competenze
Totale							

Previdenziali	Previdenza Obbligatoria IPOST											
	Imp.F.Q.1	Aliq.	Contr. F.Q.1	Imp.F.Q.2	Aliq.	Contr.F.Q.2	Imp.F.Credito	Aliq.	Contr.F.Cred.	Imp.Contr.Agg.	Aliq.	Contr. Agg.
	Imp.1^ Fascia	Aliq.	Contr.1^ F.	Imp. 2^ F.	Aliq.	Contr. 2^ F.	Imp.F.Sostegno	Aliq.	Contr.F.Sost.			
Previdenza Complementare												
Azienda	Imp.	Aliq.	Contr.	Dirigente	Imp.	Aliq.	Contr.	Contr. 1999				
										FASI	ASSIDAI	
Totale Contributi												

Fiscali	Imp. Lordo	Ded. Art. 11/12	Imp. Netto	Imposta Lorda	Detrazioni	Imposta Netta	Conguaglio		
	Mese							Add. Reg.	
	Anno							Add. Com.	
	Tas. Se		Aliq. Tass. Sep.					Add. Pro.	
Deduzioni									
	GG	Ded. Art. 11	Ded. Art. 12	Familiari a carico			Figli Div. Abili	Altri Familiari	
Mese				Coniuge	Figli N.	> 3 anni	< 3 anni		
Anno									
Irpef Netta									

TFR	TFR Maturato							
	Retrib. Utile	TFR mese Lordo	TFR a FIP	TFR mese netto	Netto Anno	TFR 31/12/AP	TFR Rivalutato	
	Contr. preavv.	TFR Imponibile	Altre indennità	Abbattimenti	Imponibile	Aliquota	Detrazioni	Imposta

Forte	Residue A.A.P.P.	Spettanti A.C.	Godute	Residue	Estremi pagamento	Data Valuta	Conto Corrente	ABI	CAB	CIN

Totale Competenze	Totale Trattenute	Totale Contributi	Irpef Netta	Arrotondamento Precedente	Arrotondamento Attuale	NETTO A PAGARE

LEZ. 6 DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI E DEI DATORI DI LAVORO

L'obbligo di fedeltà del lavoratore: L'**obbligo di fedeltà** è una condizione che scaturisce dalla stipulazione del contratto di lavoro il quale deve prendersi cura degli interessi del datore di lavoro, astenendosi da atteggiamenti che possano pregiudicarli. In particolare la concorrenza ai danni del datore di lavoro (sia sleale, vietata a chiunque in qualsiasi forma, sia leale). Cessato il rapporto di lavoro, il divieto viene meno.

Sicurezza del personale, obbligo del datore di lavoro: Il datore di lavoro ha l'**obbligo di garantire la sicurezza personale del lavoratore**.

Doveri del datore di lavoro: è stata recepita la disciplina comunitaria, che ha introdotto, a tutela della prevenzione dei pericoli per la salute del lavoratore, l'obbligo per il datore di valutare anticipatamente quali possano essere i fattori di rischio da inserire in un *documento di valutazione dei rischi* insieme alle forme di precauzione adottate e a un programma di costante miglioramento di quest'ultime.

Diritti-doveri aggiuntivi del lavoratore: Il lavoratore deve comunque prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone presenti su cui possono ricadere gli effetti di sue azioni od omissioni.

Diritti non patrimoniali dei lavoratori: La legge italiana garantisce la libertà di pensiero al singolo lavoratore, il quale può manifestare liberamente le proprie idee nei luoghi dove presta la sua attività lavorativa. Ogni tentativo del datore di lavoro di limitare questo diritto, con atti discriminatori nell'assunzione o durante il rapporto di lavoro o di indagine per appurare le opinioni politiche, religiose, sociali e sindacali, sono puniti penalmente.

LEZ. 7 LE DIVERSE FORMA DI LAVORO

- Il **lavoro subordinato**, attualmente la forma lavorativa più diffusa nel mondo economico. Per lavoro subordinato si intende quel lavoro con:

- continuità della prestazione
- il luogo di lavoro
- l'obbligo di un determinato orario di lavoro più o meno flessibile
- una retribuzione anch'essa fissa e determinata, con l'assenza di rischio per il lavoratore.

- Il **lavoro autonomo** è colui che si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Nel lavoro autonomo si distinguono due ampie categorie: tipo manuale e tipo intellettuale. In quest'ultima categoria rientrano essenzialmente le libere professioni intellettuali protette da iscrizione in un albo professionale. Esistono però anche professionisti per cui non è necessaria l'iscrizione in un albo e commercianti che svolgono attività professionali aprendo una **partita IVA**.

LEZ. 8 IL COLLOCAMENTO PRIVATO E STATALE

Per **CENTRO PER L'IMPIEGO**, si intende in Italia un ufficio della Regione che gestisce a livello **provinciale** il mercato del lavoro. Tale Centro è l'erede dell'**Ufficio di collocamento**.

Le **AGENZIE PER IL LAVORO**, conosciute anche come **Aziende di lavoro interinale**, o anche **Agenzie di somministrazione lavoro**, sono imprese private autorizzate alla fornitura di lavoro, in Italia la Legge Biagi.

Le nuove **Agenzie per il Lavoro** svolgono attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale e attività di supporto alla ricollocazione professionale.

LEZ.9 I CONTRATTI DI LAVORO

Il **contratto individuale di LAVORO DIPENDENTE** è stipulato tra un datore di lavoro e un lavoratore. Si può stipulare dal compimento del **16° anno** di età. Il contratto di lavoro può essere stipulato sia a **TEMPO INDETERMINATO** che a **TEMPO DETERMINATO** mediante l'apposizione di un termine finale di durata. La proroga è possibile solo per contratti di durata inferiore a tre anni, solo una volta e con indicazione delle ragioni.

Nel caso in cui il lavoratore continui la sua prestazione oltre il limite prefissato e senza un accordo di proroga, egli ha diritto: per un periodo di 20 giorni (30 per i contratti di durata superiore a 6 mesi) ad una maggiorazione retributiva (pari al 20% per i primi 10 giorni, al 40% dopo) e oltre il ventesimo giorno, alla conversione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato. È ovviamente vietato il ricorso a una pluralità di contratti di lavoro a termine stipulati a breve distanza l'uno dall'altro. Se il medesimo lavoratore è riassunto a termine entro 10 giorni dalla scadenza del precedente contratto (termine aumentato a 20 giorni se il contratto scaduto aveva durata superiore a 6 mesi), il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Il contratto di lavoro può prevedere un **periodo di prova**, durante il quale ciascuna parte può recedere senza obbligo di preavviso. Oggetto del patto è la verifica delle capacità professionali e della personalità del lavoratore.

- **IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE** (detto anche **Part-time**) è quel contratto di lavoro individuale che prevede un orario di lavoro ridotto rispetto a quello “pieno” e stabilito dal legislatore in linea generale inferiore alle 40 ore settimanali.

La riduzione dell'orario di lavoro può avvenire secondo tre modelli:

- tipo orizzontale: la riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero;
- tipo verticale: l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- tipo misto: è una combinazione tra part-time orizzontale e verticale.

Il contratto di lavoro part-time è un normale contratto di lavoro subordinato quindi può essere sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

- **IL CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO** è un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato con l'obbligo per il datore di lavoro di fornire, oltre alla classica retribuzione, una formazione lavorativa specifica. Pur essendo molto simile al contratto di apprendistato, se ne differenzia per la tassatività della durata (12 o 24 mesi).
- **L'APPRENDISTATO** è un rapporto di lavoro che si basa su un patto fra datore di lavoro e dipendente, in base al quale l'apprendista accetta condizioni contrattuali peggiori (in termini ad esempio di retribuzione, di durata del rapporto, di ammortizzatori sociali) in cambio di una formazione specializzata tale da garantirgli una cospicua crescita professionale. Attualmente il contratto di apprendistato è l'unico contratto di lavoro con funzione formativa .

Per **LAVORO INTERINALE** s'intende una tipologia di effettuazione dell'attività lavorativa con carattere temporaneo.

Nel diritto italiano, il **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (CCNL)** è il contratto stipulato a livello nazionale con cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro (o un singolo datore) predeterminano congiuntamente la disciplina dei rapporti individuali di lavoro (c.d. parte normativa) ed alcuni aspetti dei loro rapporti reciproci (c.d. parte obbligatoria).

LEZ.10 CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le **dimissioni** sono l'atto con cui un lavoratore dipendente recede unilateralmente dal contratto che lo vincola al datore di lavoro. Le dimissioni consistono in un atto volontario del lavoratore.

IL **LICENZIAMENTO** è l'atto con il quale il datore di lavoro recede unilateralmente dal contratto di lavoro con un suo dipendente.

Può essere disciplinare o **collettivo** (dovuto alla riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro).

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Il lavoratore licenziato può chiedere all'INPS la corresponsione della **indennità di disoccupazione** (l'indennità non è corrisposta in caso di dimissioni volontarie, tranne che queste siano presentate per giusta causa).

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dà inoltre diritto all'iscrizione nelle liste di **mobilità**, che prevedono forti sgravi nei contributi INPS per le imprese che assumono lavoratori licenziati. L'iscrizione nelle liste di mobilità può quindi aumentare, soprattutto per alcune categorie di lavoratori e in alcune parti del Paese, la possibilità di essere riassunti presso altra azienda.

...APPROFONDIMENTI...

APRIRE PARTITA IVA

Il primo atto formale, dal punto di vista fiscale, per chi intraprende un'attività economica, sia di tipo autonomo sia imprenditoriale, è quello di segnalarlo all'**Agenzia delle Entrate** mediante la presentazione di apposita dichiarazione entro 30 giorni dall'inizio dell'attività o dalla costituzione della società.

Al momento della presentazione della dichiarazione di inizio attività, viene attribuito dall'agenzia delle Entrate il **numero di partita IVA**, che resta invariato fino alla cessazione dell'attività. Il numero di partita IVA è formato da 11 caratteri numerici, di cui i primi 7 individuano il contribuente attraverso un numero progressivo, i successivi 3 sono il codice identificativo dell'Ufficio, l'ultimo è un carattere di controllo.

Chi vuole aprire un'attività imprenditoriale deve presentare all'Ufficio del Registro delle Imprese, per via telematica, una **comunicazione unica** che assolve tutti gli adempimenti amministrativi previsti per l'iscrizione al Registro delle Imprese.

Modelli da compilare per richiedere la partita IVA

- modello AA9/9 dalle persone fisiche (ditte individuali e lavoratori autonomi)
- modello AA7/9 dagli altri soggetti (società, associazioni, enti)

Queste dichiarazioni possono essere presentate o trasmesse presso un qualunque ufficio locale dell'Agenzia delle Entrate con le seguenti modalità:

- ✓ direttamente, in duplice esemplare, anche a mezzo di persona incaricata munita di delega
- ✓ a mezzo servizio postale, unico esemplare
- ✓ in via telematica

