

Economia

ECONOMIALECCO@LAPROVINCIA.IT
Tel. 0341 357411 Fax 0341 368547

TOCCANDO FERRO

«E' positivo che le aziende abbiano tempo fino al 31 ottobre per ripensare in senso organizzativo le loro decisioni mentre mantengono in essere i contratti a tempo determinato già stipulati»
Matteo Dell'Era, presidente dei consulenti del lavoro di Lecco

Il Decreto Dignità non frena il lavoro Almeno a Lecco

Approvato. Pesa la stretta sui contratti a termine ma l'approvazione del Dl mette fine all'incertezza

LECCO
MARIA G. DELLA VECCHIA
Da ieri, con l'approvazione definitiva al Senato, il "Dl dignità" è legge, con iter parlamentare di conversione definitiva entro 60 giorni dallo scorso 14 luglio, data di entrata in vigore.

Imprese, sindacati e consulenti del lavoro guardano ora a come riposizionare decisioni e procedure di assunzione dei lavoratori, siano essi a termine o a tempo indeterminato.

Chiara la stretta sui contratti a termine, immediatamente applicabile ai nuovi contratti stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto, e l'introduzione della causale dopo 12 mesi di lavoro a tempo determinato. Per i contratti stipulati con la vecchia normativa l'adeguamento alla nuova norma partirà dal primo novembre.

Un quadro più chiaro

Col nuovo testo, ci dicono sindacati e consulenti del lavoro, le incertezze non sono tutte chiarite ma perlomeno ora si conosce il punto di partenza per le imprese che dovranno prendere le loro decisioni sulle assunzioni a tempo determinato, su proroghe e rinnovi e anche sulle stabilizzazioni.

Sui timori che le nuove re-

gole finiranno con l'incentivare la disoccupazione, questione che anche dopo l'approvazione di ieri è tornata nella polemica politica, il mondo del lavoro lecchese ha risposto come può fare un territorio della metalmeccanica, con dati della produzione confermati in crescita e previsioni occupazionali che nel trimestre luglio-settembre (ultima previsione Excelsior) confermano la programmazione di 5.000 nuove assunzioni, con crescita (a luglio, mese in cui è entrato in vigore il Dl) delle assunzioni a tempo indeterminato e sul trimestre anche dei contratti a termine.

Un'altra risposta, per parare eventuali contraccolpi del decreto dignità nella parte che impone di inserire la causale dopo 12 mesi di lavoro con contratto a tempo determinato, è arrivata nei giorni scorsi dall'accordo in deroga siglato fra Cgil, Cisl e Uil e Fiocchi Munizioni Spa per la stabilizzazione dei lavoratori assunti a termine da oltre 24 mesi e la proroga di altri a tempo determinato.

La nave va

L'economia lecchese va bene e le aziende non sembrano frenate, nell'assumere, dalle nuove norme. Lo dicono le statistiche camerale e lo con-

ferma anche il presidente provinciale dei consulenti del lavoro, Matteo Dell'Era, che però mette in guardia su alcuni aspetti che potrebbero cambiare un po' le carte in tavola sullo scenario futuro.

«E' positivo - afferma Dell'Era - che ora le aziende abbiano tempo fino al 31 ottobre per ripensare in senso organizzativo le loro decisioni mentre mantengono in essere i contratti a tempo determinato stipulati con la norma precedente. Resta però aperta la questione delle causali, che per come sono formulate possono essere foriere di conflittualità e contenziosi».

Il rischio contenziosi

Tolte la causale "sicura", come quelle della sostituzione temporanea di lavoratori per maternità o altro, le altre due riguardano "esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività" e "esigenze connesse a incrementi temporanei di attività non programmabili".

Causali, in definitiva, attaccabili in giudizio: «I lavoratori hanno una possibilità di impugnare quelle che ritengono motivazioni non legittime, stimo che 8 casi su 10 saranno discutibili. Nei fatti, per evitare contenziosi le imprese limiteranno a 12 mesi l'uso dei contratti a termine.

I contratti a termine in Italia

Soprattutto in agricoltura, turismo e commercio (anno 2017 - dati in migliaia)

Rank	Anno 2017	Dipendenti a tempo determinato	Dipendenti a tempo indeterminato	Totale dipendenti	Inc. % dipendenti a tempo determinato (su totale)
1	Calabria	86,0	307,6	393,6	21,8
2	Sicilia	221,2	815,3	1.036,5	21,3
3	Puglia	188,3	723,4	911,7	20,7
4	Marche	87,4	373,2	460,6	19,0
5	Sardegna	76,6	340,5	417,0	18,4
6	Trentino A. A.	69,4	314,9	384,3	18,1
7	Campania	217,8	1.021,9	1.239,7	17,6
8	Abruzzo	62,4	301,5	363,8	17,1
9	Valle d'Aosta	6,9	34,1	41,1	16,9
10	Umbria	45,1	224,3	269,5	16,7
11	Emilia Romagna	252,4	1.273,4	1.525,8	16,5
12	Basilicata	22,1	114,3	136,4	16,2
13	Veneto	256,3	1.402,3	1.658,6	15,5
14	Friuli V.G.	61,9	338,9	400,8	15,4
15	Toscana	178,1	988,7	1.166,8	15,3
16	Liguria	59,9	383,3	443,2	13,5
17	Molise	9,8	63,7	73,5	13,3
18	Lazio	248,5	1.620,9	1.869,3	13,3
19	Piemonte	178,5	1.218,6	1.397,1	12,8
20	Lombardia	394,2	3.097,5	3.491,7	11,3
ITALIA		2.722,7	14.958,3	17.681,0	15,4
Mezzogiorno		884,1	3.688,2	4.572,3	19,3
Centro		559,1	3.207,1	3.766,2	14,8
Nord		1.279,5	8.063,0	9.342,4	13,7

Fonte: Elaborazione Ufficio Studi CGIA su dati Istat

Aumenterà inoltre il turnover a termine sulle professionalità medio-basse, mentre sulle più alte si userà di più la somministrazione, visto che tale contratto è escluso dall'obbligo di causale. Provare il lavoratore per 12 mesi, per non avere il problema delle causali, è ciò che consiglierebbe ora ai miei clienti. Ciò - aggiunge Dell'Era - aumenterà il costo del lavoro, perché la somministrazione costa di più, e potenzialmente potrebbe rallentare le assunzioni. Ma tutto ciò va visto poi alla luce dell'andamento della congiuntura economica, che se resta positiva comunque porta lavoro».

L'obbligo delle causali e il limite dei 24 mesi

La stipula di contratti a tempo determinato potrà continuare ad essere "acausale" soltanto in caso di durata non superiore a 12 mesi. Sarà invece in ogni caso necessario apporre una causale in caso di rinnovi successivi al primo contratto a termine o anche dal primo contratto di assunzione se di durata superiore a 12 mesi. Ridotto il limite massimo di durata complessiva di

rapporti a termine a 24 mesi tra il medesimo datore di lavoro e lavoratore.

La causale da apporre al contratto deve essere connessa ad esigenze: temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro; sostitutive; relative ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria; relative a lavorazioni e a picchi

«La mia azienda ha chiuso» Senza il lavoro a 58 anni

Edilizia

La storia di Nicola Briamonte e la crisi di un settore dove un avviamento su due è a tempo determinato

Le storie si intrecciano al patronato, tra chi è alle prese con le pratiche per la disoccupazione. Chi appunto non si è visto rinnovare il contratto, la badante che non ha più l'anziana della quale si occupava in

quanto l'hanno ritirata in una struttura e cerca un'altra persona da assistere.

C'è anche chi si è trovato senza il posto, a quasi sessant'anni, perché l'azienda ha chiuso i battenti. E anche se era nell'aria, non fa meno male, soprattutto quando manca qualche anno alla pensione e raggiungere quel traguardo non è cosa semplice. Soprattutto - ancora - quando si è in un settore che in termine di occupazione risente sempre

della crisi economica, l'edilizia. «Io no, non sono qui perché non mi hanno rinnovato il contratto - spiega Nicola Briamonte -, ma perché mi hanno lasciato a casa. Motivo? La ditta ha chiuso...». Un destino che sentiva avvicinarsi, ormai era rimasto solo lui. Ma c'era la speranza di poter andare avanti ancora.

Anche perché lui nei cantieri lavora da parecchio tempo nella zona di Cantù: «Sì, dall'85 sono stato preso, in regola, nel setto-



Nicola Briamonte

re dell'edilizia. Purtroppo adesso è accaduto questo, la mia azienda ha smesso di lavorare e io sono venuto al patronato della Cgil per le pratiche della Napsi. Ho 58 anni... alla pensione manca ancora qualche anno...». Così bisogna stringere i denti e ricominciare a bussare, come si era fatto all'inizio. Solo che in

questo momento storico la situazione è estremamente delicata per il comparto a Como. Dieci anni fa, c'erano 10 mila addetti collegati alla cassa edile. Nel 2017, sono scesi sotto i quattro mila. Le ditte che rispondono all'appello, sono poco più di mille a Como.

Nei primi sei mesi di quest'anno, la cassa integrazione ha alzato ancora il tiro per l'edilizia, del 12,4% nel rapporto della Uil del Lario, mentre ad esempio a Lecco è scesa del 21%. 1147 lavoratori coinvolti nell'ammortizzatore sociale nel primo semestre 2017 nelle aziende comasche, l'anno successivo nello stesso periodo sono diventati 166.

Va anche detto che in questo

settore c'è un'alta stagionalità e di conseguenza più facilmente contratti a tempo. Ad esempio, luglio e agosto si sono rivelati periodo intenso per le imprese, in particolare grazie alle ristrutturazioni, forse per sfruttare al massimo le detrazioni che non sono poi così scontate in futuro.

L'anno scorso i contratti a tempo determinato a Como rappresentavano il 52% delle modalità di avviamento nelle aziende edili, dieci punti sopra la quota di due anni prima.

Qui insomma si avrà un importante riscontro nei prossimi mesi su quanto il decreto dignità porterà a effettive stabilizzazioni o incentiverà il turnover. **M. Lua,**

CONFARTIGIANATO

«In questo modo non si dà un sostegno alle imprese»

e misure sui contratti a termine vanno nel senso opposto a quello di favorire l'occupazione.

È la posizione di Confartigianato Lombardia che sottolinea il rischio di aumento del contenzioso derivante dalla reintroduzione delle causali e

di incremento del costo del lavoro per effetto dell'aumento dei contributi a carico delle imprese.

In termini generali, a fronte di un quadro di mercato sempre più complesso, c'è il rischio che in molti settori cali la propensione ad assumere oppure che aumenti il sommerso.



«Se abbiamo ben compreso quello che i ministri Di Maio e Salvini hanno detto intervenendo alla nostra assemblea nei giorni scorsi, e cioè di voler sostenere il lavoro e le imprese, allora le proposte di modifica delle norme vigenti sui contratti a termine sono la strada sbagliata verso quel risultato.

Siamo pronti - sottolinea il segretario generale Cesare Fumagalli - a confrontarci senza pregiudizi con il Governo e ad approfondire le nostre proposte per creare occupazione stabile e fornire ai giovani le competenze indispensabili per entrare stabilmente nel mercato del lavoro».

I settori

	Dipendenti a tempo determinato	Dipendenti a tempo indeterminato	Totale dipendenti
Agricoltura	276,6	180,3	456,9
Commercio, alberghi e ristoranti	695,2	2.397,7	3.092,9
Costruzioni	142,0	712,4	854,4
Altre attività dei servizi	1.130,8	8.079,5	9.210,3
Industria	478,1	3.588,4	4.066,5
TOTALE OCCUPATI	2.722,7	14.958,3	17.681,0

Incidenza % dip. a tempo determinato (su totale)



Incidenza di lavoratori a tempo determinato



L'EGO

«Ma chi ha bisogno assume perché qui la ripresa è vera»

Il sindacato. Monteduro (Uil) ottimista sull'atteggiamento delle imprese «La causale? Utile la norma transitoria per i contratti già in essere»

LECCO

Per il segretario della Uil del Lario, Salvatore Monteduro, «in provincia di Lecco il 'decreto dignità' non sta provocando fra le imprese ripensamenti nelle previsioni di assunzione né, pertanto, sta evidenziando rischi di nuova disoccupazione paventati da alcune parti politiche o datoriali». Il riferimento del sindacalista è agli ultimi dati del sistema Excelsior-Unioncamere diffusi nei giorni scorsi dalla Camera di Commercio di Lecco, secondo i quali si registra, in luglio rispetto a giugno, un leggero aumento di assunzioni a tempo indeterminato a fianco di un aumento anche dei contratti a termine.

A Lecco tutto ciò si lega al buon andamento del settore metalmeccanico, tuttavia per capire se e quanto il Dl in approvazione influirà su tale dinamica positiva si guarda ora alle modifiche introdotte col testo definitivo, approvato ieri al Senato, che per la parte relativa ai contratti a termine lascia in essere fino al 31 ottobre gli accordi stipulati con la vecchia normativa e fino a quella data non obbliga dunque le imprese alla revisione introducendo la causale per chi ha già superato i 12 mesi di lavoro a termine.

«Con questa norma - afferma Monteduro - i contratti già stipulati hanno una validità ulteriore, a salvaguardia di quei rapporti in essere già costituiti con una durata



Il settore metalmeccanico ha ripreso a correre

di 24 mesi e che, secondo quella che era la normativa in vigore, non prevedevano la causalità. E' un dato positivo - afferma il sindacalista - che dà ulteriore temporaneità alla norma precedente».

L'introduzione della fase

■ «Positivo l'accordo in deroga raggiunto alla Fiocchi Munizioni»

di transizione risponde alle aspettative della Uil, ci dice Monteduro, il quale ricorda che tuttavia nel Lecchese una risposta concreta a salvaguardia dell'occupazione di chi già aveva assunzioni a termine in corso è arrivata nei giorni scorsi dall'accordo in deroga con Fiocchi Munizioni, una via d'uscita adottata in un momento in cui l'iter in corso per il decreto causale diffuse incertezze: «E' stato un buon accordo - ci dice Monteduro - con cui sono stati stabilizzati e prorogati senza causale i contratti a termine che, superando i 24 mesi, sarebbero scaduti a fi-

ne 2018, mentre sono stati prorogati i contratti a termine rimanenti fino al 31 luglio 2019».

Monteduro sottolinea che «nella situazione lecchese vediamo, come ci mostrano in questi giorni i dati Excelsior, che al di là delle norme le aziende legano le loro decisioni e modalità di assunzione all'andamento del lavoro. Dove, come nella metalmeccanica lecchese, c'è ripresa economica il nuovo decreto non potrà far altro che produrre stabilizzazione dei tempi indeterminati e anche nuovi contratti a termine i quali, comunque sia, sono un segnale di incremento complessivo di occupazione legata alla ripresa».

Per il segretario della Uil, in provincia di Lecco «ancora una volta la buona occupazione è determinata dalla ripresa del settore metalmeccanico, ripresa ora in atto e da gestire con attenzione. Nel momento in cui c'è incremento di occupazione - afferma - c'è anche crescita di domanda interna perché più occupazione significa più Pil e quindi più salari a disposizione. E visto che ora per Lecco la ripresa è con ogni evidenza molto trainata dalla domanda estera, e ciò va ovviamente bene, serve comunque un rilancio della domanda interna che sia sostenuta da forti investimenti nelle infrastrutture pubbliche, per mettere le imprese in condizione di operar al meglio».

M. Del.

«C'è un limite agli abusi ma il decreto pasticcia»

La Cisl

«Sbagliato porre tutti i tipi di imprese, del turismo come le manifatturiere, sullo stesso piano»

«Posto che avremmo preferito che il Governo coinvolgesse il sindacato nel "Dl dignità" e che, comunque sia, è stato bene l'aver accorciato da 36 a 24 mesi la durata massima dell'utilizzo dei contratti a termine - ora temiamo che aver esteso le regole senza tener conto delle

specificità dei settori aziendali spinga gli imprenditori a lasciar scadere i contratti in essere e a farne altri a tempo determinato per lavoratori diversi. E quindi a non procedere con quelle stabilizzazioni che avremmo preferito». E' la sintesi di uno scenario verosimile secondo Enzo Mesagna, responsabile del mercato del lavoro per la Cisl di Lecco e Monza, che sottolinea come per rendere efficace il decreto rispetto agli obiettivi di contrasto al precariato «un forte incentivo ad assumere a tempo indeter-

minato un lavoratore a termine che si vorrebbe tenere in azienda anche allo scadere dei 24 mesi. Un incentivo strettamente legato a tale decisione. Questa mancanza - aggiunge - causerà un forte turn over dei contratti a tempo determinato». Per Mesagna l'uscita dalla precarietà, obiettivo del Dl dignità, va accompagnata e in proposito «è giusto che, come prevede il decreto, il secondo rinnovo di contratto a termine sia più costoso». Ma non basta: «Per chi usa il contratto a termine in modo costante e soprattutto per profili medio-bassi, facilmente intercambiabili - conclude - servono incentivi forti, come fu fatto nella prima fase del jobs-act, per spingere le stabilizzazioni».

APERTI D'ESTATE
A cura di SPM Pubblicità

CONCESSIONARIE	FARMACIE
<p style="text-align: center;"> RENZO NEGRI s.n.c. Concessionaria Suzuki per Lecco e Provincia PESCATO (LC) Via Statale, 28 - Tel. 0341.362221 concessionaria@renzonegri.it CHIUSI DAL 6 AL 26 AGOSTO </p> <p style="text-align: center;"> </p>	<p style="text-align: center;"> FARMACIA BRIANZA Dr. LUIGI SCALCHI </p> <p> GARBAGNATE MONASTERO (LC) S.S. 36 n.10 (Complesso San Martino) Tel. 031.852982 concessionaria@renzonegri.it APERTI DA LUNEDÌ A SABATO 9-13 / 15.30-19.30 DOMENICA 9.00-12.00 DISTRIBUTORE AUTOMATICO 24H Scopri le offerte sul sito www.farmaciabrianza.it farmaciabrianza@federfarma.lecco.it APERTI TUTTO LUGLIO E AGOSTO Analisi e servizi: glicemia, colesterolo, indice massa corporea. Elettrocardiogramma, holter pressorio su richiesta. Intolleranze alimentari, celiachia test ecc. Analisi Podologica-posturale. </p>

Lavoro. Tra luglio e settembre previste quasi 5000 nuove assunzioni nel lecchese

[LN lecconotizie.com/cronaca/lavoro-tra-luglio-e-settembre-previste-quasi-5000-nuove-assunzioni-nel-lecchese-469977/](https://www.lecconotizie.com/cronaca/lavoro-tra-luglio-e-settembre-previste-quasi-5000-nuove-assunzioni-nel-lecchese-469977/)

LECCO – Nel 3° trimestre 2018 le imprese della provincia di Lecco prevedono di effettuare **4.910 assunzioni**: a cercare nuovo personale sarà il 21,9% delle aziende con almeno un dipendente. Nella nostra regione i nuovi posti di lavoro saranno **oltre 210.000**, e a livello nazionale supereranno **quota 1 milione**. Questi dati emergono dall'**indagine Excelsior sulle previsioni di assunzione**, svolta mensilmente dalle **Camere di Commercio** (per le imprese oltre 50 addetti) e da **Infocamere** tramite l'invio di questionari online e interviste telefoniche. L'indagine è coordinata a livello nazionale da **Unioncamere**, in accordo con l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (Anpal), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. I dati raccolti sono a "scorrimento": ogni mese vengono richieste alle aziende del territorio le previsioni occupazionali del trimestre successivo.



Nel trimestre luglio-settembre, il **42,4%** delle assunzioni si concentrerà nel **comparto industriale** (2.080 nuovi contratti, di cui 270 riguarderanno le costruzioni). Rispetto all'indagine di maggio (relativa al periodo giugno-agosto) **sale la quota di nuovi ingressi nel terziario** (dal 57,1% al 57,6%). In particolare, le nuove assunzioni previste saranno **670 nel commercio; 630 nel turismo; 1.530 negli altri servizi**.

Sulle 1.570 assunzioni programmate dalle imprese lecchesi nel mese di luglio 2018, la quota con contratto a tempo indeterminato **sale al 27%** (a maggio era del 25,1%), percentuale superiore al dato nazionale (24%), ma inferiore al valore regionale (31%). Rispetto al mese precedente, scende la quota dei contratti di apprendistato (dal 9,1% al 7,2%; dato che si mantiene comunque superiore alla media lombarda e italiana, rispettivamente 5% e 6,1%), mentre sale la percentuale dei contratti a tempo determinato (dal 58% al 60,1%, dato che continua ad essere inferiore sia alla media regionale, pari al 61% e nazionale, del 66,8%). Anche a luglio, pur se in diminuzione, si conferma la tendenza delle imprese lecchesi a ricorrere alle altre forme contrattuali in misura superiore rispetto a quelle lombarde e italiane (la quota di Lecco passa dall'8% rilevato a giugno al 6% di luglio; Lombardia 3%; Italia 3,1%). Le assunzioni "stabili" si concentrano soprattutto nel comparto "**servizi alle imprese**" (33,8%) e nelle "**costruzioni**" (33,3%), mentre "**turismo**" e "**commercio**" sono i settori che ricorrono maggiormente al tempo determinato (rispettivamente 62,4% e 61,4%). Da segnalare anche il forte ricorso ad altre forme contrattuali nel turismo, anche se in calo.



Il **77,1%** delle entrate programmate a luglio riguarda imprese con meno di 50 dipendenti; il **14%** medie imprese; **l'8,9%** realtà imprenditoriali oltre 250 addetti.

Dopo il calo registrato a giugno, rimane stabile la quota di assunzioni riservate a figure "high skill" (dirigenti, specialisti e tecnici), che a luglio si è attestata al 18,1%; il valore rimane inferiore alla media regionale (22,2%), ma si conferma superiore a quella nazionale (16,3%). La nostra provincia rimane quarta in Lombardia, preceduta da Milano, Monza e Varese.

Prosegue il calo della quota di assunzioni destinate a **personale laureato** (dal 10,6% al 10,3%); la percentuale del nostro territorio rimane inferiore al dato medio regionale (14,2%, quota in crescita rispetto al 13,7% di giugno) e, per la prima volta, anche al dato nazionale (che registra un incremento dal 9,2% al 10,5%). Viceversa, aumenta (dal 66,5% al 70,6%) la quota delle assunzioni che riguarderà **diplomati** (33,8% diploma di scuola media superiore e 37,8% di istituto professionale); prosegue il calo della quota di assunzioni per

cui le aziende richiedono semplicemente l'assolvimento dell'obbligo scolastico (dal 22,8% al 18,1%): in Lombardia solo le province di Milano, Bergamo, Brescia e Monza evidenziano valori inferiori a quello lecchese (15,2% il primo territorio e 17,2% gli altri tre). Tra i profili maggiormente richiesti dalle nostre imprese spiccano figure a media e bassa specializzazione: ai primi 3 posti troviamo "operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche" (240 nuove assunzioni), "cuochi, camerieri e altre professioni dei servizi turistici" (230 unità), "tecnici delle vendite, del marketing e della distribuzione commerciale" (90 persone).



Rispetto a giugno, cala la quota delle assunzioni programmate che interesserà **giovani con meno di 29 anni** (dal 40,4% al 37,3%); ciononostante il valore rimane superiore sia alla media regionale che a quella nazionale (rispettivamente 32,2% e 31,4%). Per alcune famiglie professionali la quota di "under 29" è particolarmente consistente: è il caso delle "aree commerciali e della vendita" (300 assunzioni, di cui il 54,2% di giovani) e dell'"area produzione di beni ed erogazione del servizio" (840 ingressi programmati, di cui il 34,9% giovani).

Altro focus dell'analisi concerne le figure professionali di difficile reperimento. Purtroppo il dato, dopo il calo di giugno, a luglio torna a salire (dal 25,6% al 30,1% delle assunzioni previste) e si mantiene superiore sia alla media regionale che a quella nazionale (attestate rispettivamente a 25,4% e a 24,3%); pertanto, le nostre imprese continuano a manifestare, in media, maggiori difficoltà a reperire personale specializzato. Il fenomeno è particolarmente sentito per determinate famiglie professionali: "area produzione di beni ed erogazioni del servizio" (30,4%, pari a 260 figure), "aree tecniche e della progettazione" (50%, pari a 90 unità) e "aree commerciali e della vendita" (22,2%, pari a 70 posizioni). In particolare, le difficoltà di reperimento riguardano ben il 46,9% dei 160 laureati ricercati dalle imprese lecchesi: le motivazioni addotte dalle stesse sono in primis la scarsa preparazione dei candidati (11,7%) e il ridotto numero (14,9%).

IL REPORT COMPLETO