

# Economia

TOCCANDO FERRO

Cominciamo a selezionare chi ha la competenza tecnica adeguata, poi c'è una formazione interna perché nessuno conosce il nostro mestiere  
Walter Fontana - presidente Fontana Group di Calolzio -

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

## Fontana cresce: cento assunzioni

**Eccellenze.** L'impresa di Calolzio ha preparato un piano di nuovi ingressi per i prossimi dodici-diciotto mesi. Il presidente: «Una grande occasione di sviluppo: cerchiamo diverse figure, dagli ingegneri agli operai»

STEFANO SCACCABAROZZI  
LECCO

Cento nuove assunzioni nei prossimi 12-18 mesi per sostenere i piani di sviluppo della Fontana Pietro Spa di Calolzio, azienda da oltre 60 anni attiva nel settore automotive e leader mondiale nella costruzione stampi e nella produzione di carrozzerie per le più importanti case automobilistiche del mondo.

«Ci troviamo di fronte - spiega il presidente Walter Fontana - a una grande occasione di crescita, ma abbiamo bisogno di competenze, più ne troviamo e più possiamo rafforzare l'occupazione interna e di conseguenza sviluppare l'indotto di tante piccole aziende che lavorano con noi. Ci servono ingegneri, dottori, diplomati e operai. Per le posizioni di punta servono conoscenze di lingue straniere e voglia di emergere e di diventare i migliori. Per le posizioni normali serve la voglia di lavorare e la giusta grinta. Anche le donne sono benvenute. Chi vuole un'occupazione che dia la possibilità di interfacciarsi ogni giorno con i migliori nomi al mondo del settore automotive mandi il curriculum per posta o collegandosi al nostro sito internet».



Walter Fontana  
Presidente

secondo turno del sabato per quattro settimane di fila ad agosto, perché ci sono degli incrementi di produzione che dobbiamo soddisfare. Si tratta di un gioco di squadra: il nostro occupato deve capire i problemi che ci sottopone il mercato, perché noi dobbiamo rispondere il più possibile positivamente. A parte il fatto che soldi in più magari possono fare anche comodo, capisco che per qualcuno lavorare 4 sabati di fila può essere un sacrificio, ma bisogna comprendere che 50 persone che lavorano il sabato danno un input che consolida il valore dell'occupazione degli altri mille».

### Selezioni in corso

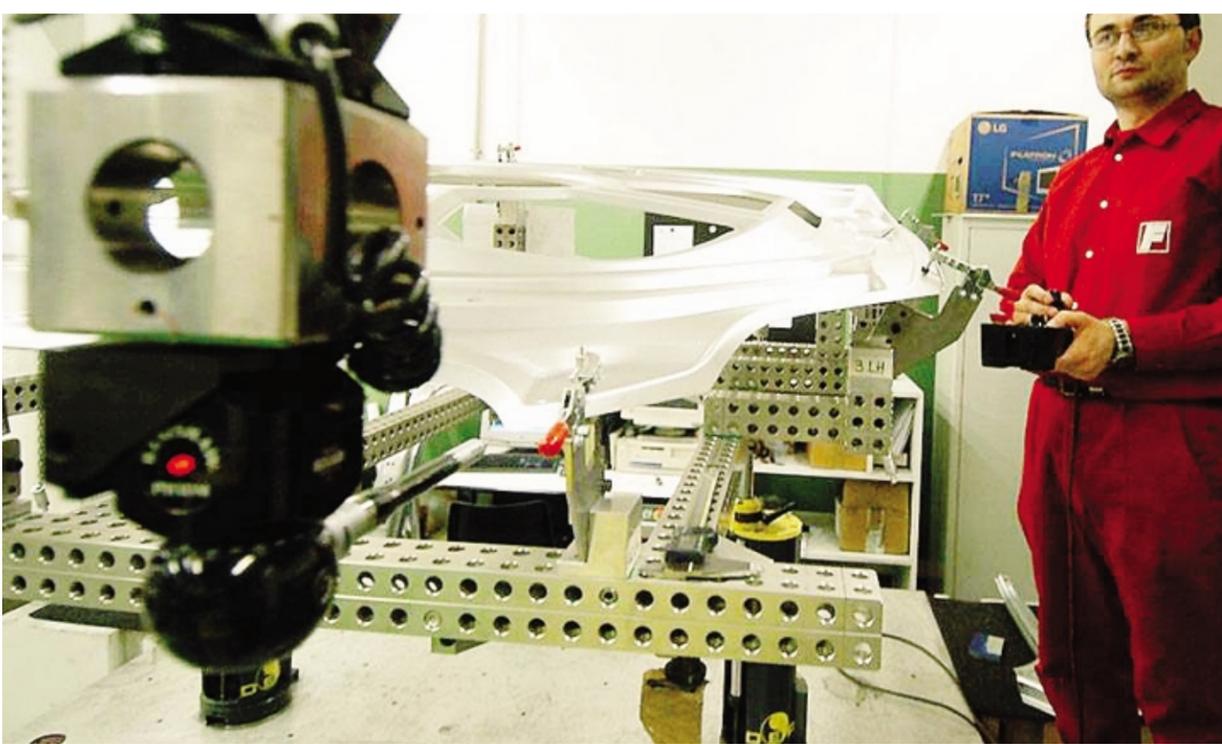
Il piano per le assunzioni alla Fontana prevede 100 ingressi entro la fine del 2019, ma le selezioni sono già in corso: «Il nostro reparto del personale - continua Walter Fontana - sta

già facendo selezione, nei prossimi due-tre mesi potremmo già assumere una trentina di nuovi dipendenti. Stiamo vedendo anche di sviluppare l'occupazione femminile. Cominciamo a selezionare chi ha la competenza tecnica adeguata, poi c'è una formazione interna perché nessuno conosce il nostro mestiere. Il punto è insegnare a chi recepisce, altrimenti si butta via il tempo. Il problema dunque è quello di inserire persone che abbiano la grinta e le motivazioni giuste. Serve lo spirito di sacrificio, perché magari c'è da lavorare il sabato e la domenica».

### Esigenze di mercato

Le nuove esigenze di mercato hanno infatti portato anche alla necessità di raggiungere un nuovo accordo sindacale: «Abbiamo appena firmato un accordo per lavorare anche con il

secondo turno del sabato per quattro settimane di fila ad agosto, perché ci sono degli incrementi di produzione che dobbiamo soddisfare. Si tratta di un gioco di squadra: il nostro occupato deve capire i problemi che ci sottopone il mercato, perché noi dobbiamo rispondere il più possibile positivamente. A parte il fatto che soldi in più magari possono fare anche comodo, capisco che per qualcuno lavorare 4 sabati di fila può essere un sacrificio, ma bisogna comprendere che 50 persone che lavorano il sabato danno un input che consolida il valore dell'occupazione degli altri mille».



Il gruppo Fontana di Calolzio annuncia un piano di sviluppo con un centinaio di assunzioni

## «A Bosisio vogliamo fare una fabbrica su misura»

I piani di sviluppo della Fontana non si fermano all'insediamento nell'ex Erc di Calolzio, a poche centinaia di metri dalla sede operativa di viale De Gasperi.

Commesse e clienti sono in continuo aumento, un centinaio di nuove assunzioni sono alle porte e dunque la necessità di una nuova unità produttiva non è più rinviabile: «Abbiamo concluso - spiega il presidente Wal-

ter Fontana - contratti con cui sono stati introdotti nuovi prodotti. Non possiamo rivelare i nostri futuri piani di sviluppo, ma posso dire che per esempio l'accordo con la Rolls Royce ci ha già permesso di incrementare l'occupazione con un centinaio di persone. Quest'anno abbiamo sopperito alle nostre esigenze di crescita con l'acquisizione dell'ex Erc, ma ora dobbiamo pensare a un nuovo impianto». La

Fontana, proprio a questo scopo, ha da tempo acquisito un terreno a Bosisio, ma è ancora in attesa delle necessarie autorizzazioni per edificare la nuova e moderna unità produttiva: «La volontà dell'azienda - continua Fontana - è stata espressa vent'anni fa acquistando l'area di Bosisio e proponendo progetti non di speculazione edilizia, ma di realizzazione di impianti che dovrebbero rendere orgoglioso il territorio che li ospita. Oggi stiamo discutendo con nomi nuovi del settore automotive che si stanno avvicinando sempre più a noi con progetti importanti per il futuro e con grandis-

sime risorse economiche. In quest'ottica, nei prossimi 3-4 anni, l'area di Bosisio diventerà fondamentale per sostenere la nostra crescita. In giro ci sono tante realtà da riconvertire, ma per quello che abbiamo in testa ora ci serve un impianto costruito ad hoc per le nostre esigenze, che sia adatto a ospitare la fabbrica innovativa che vogliamo creare».

Intanto martedì Valentina e Stefano Fontana erano al salone dell'Auto di Parigi a rappresentare l'azienda alla presentazione del nuovo modello della Ferrari, la 488 Pista Spider.

S. Sca.

## «Abbiamo ripulito la ex Erc. Ora cominciamo a entrarci»

### Nel sito calolziense

Walter Fontana annuncia che entro la prossima estate gli impianti della fabbrica saranno a regime

Piena occupazione dello stabilimento ex Erc entro agosto 2019 e urgente necessità di realizzare un nuovo insediamento produttivo.

I piani di sviluppo della Fontana passano anche attra-

verso nuovi e sempre più tecnologici impianti, come spiega il presidente Walter Fontana: «Il mondo Fontana oggi ha dieci stabilimenti in giro per il mondo e mille persone che lavorano con noi. Stiamo provando a un aumento della struttura aziendale perché i nostri piani di sviluppo guardano ai prossimi 8-10 anni, periodo in cui andremo a eseguire le attività che stiamo sviluppando adesso».

Nel corso di quest'anno la Fontana ha da prima acquistato l'ex Prima Sala, dove già era insediata ma soltanto in affitto e poi ha rilevato gli immobili della ex Erc, un'area da 50 mila metri quadri di cui 20 mila coperti in via Sassi, sempre a Calolzio. L'ex Erc, azienda che era specializzata nella produzione di componenti elettrici, è fallita nel 2014 e da allora l'area, adiacente al cantiere dell'imbocco calolziense della nuova



Una fase di produzione delle scocche in Fontana

Lecco-Bergamo, era stata abbandonata finendo per essere depredata di qualsiasi oggetti di valore e utilizzata come ricovero da alcuni senzatetto. In tre mesi l'area è stata ripulita con 12 container di materiale di scarto raccolti. Da inizio settembre i primi lavoratori della Fontana hanno iniziato a operare nella ex Erc. «Negli ultimi quattro mesi - conclude Walter Fontana - abbiamo rivoluzionato la nostra presenza a Calolzio: il nostro impianto è completamente cambiato ed entro la prossima estate completeremo l'insediamento nella ex Erc dove già operano alcune decine di persone e dove prevediamo lo spostamento di altre linee». S. Sca.

# Addio Cipputi: in tuta blu i tecnici 4.0

**Il progetto.** In Rodacciai ingresso e preparazione dei nuovi operai metalmeccanici attraverso due linee di Academy Doppio obiettivo: ovviare alla carenza di diplomati delle scuole tecniche e potenziare l'aspetto delle soft skills

LECCO  
MARIA G. DELLA VECCHIA

Anche quest'anno riparte l'Academy di Rodacciai destinata a preparare i nuovi metalmeccanici 4.0 su due linee di formazione: una, "operations", della durata di 36 mesi, che totalizza fino ad oggi 8 edizioni in 4 anni e che per il 2018 ha ripreso il via lo scorso settembre; la seconda, per la "manutenzione", è alla prima edizione, partita lo scorso marzo con durata di 48 mesi.

Rodacciai Academy ha iniziato l'attività nel 2015 sulla base di un progetto con cui l'azienda di Bosisio Parini ha voluto coinvolgere istituzioni e dalle scuole del territorio.

L'esperienza è nata quando, attraversata la crisi internazionale del 2009, si è posta l'esigenza di fare nuovi inserimenti in uno scenario di mercato totalmente diverso: Rodacciai ha scelto la strada di un rinnovamento culturale e generazionale. Uno scenario che non poteva più essere affrontato inseguendo la tradizionale figura dell'operaio metalmeccanico «bensì - afferma Marco Onofri, responsabile dell'Academy - di operatori tecnici con un'idea completa del processo produttivo e dotati delle cosiddette competenze trasversali, o soft skill, che consentono di operare in un contesto in continuo cambiamento».

#### L'offerta carente

Dalle verifiche dell'azienda è emerso che non c'erano figure già pronte per un inserimento immediato, e ciò sia «per il numero troppo esiguo di diplomati tecnici in uscita dalle scuole - afferma Onofri - sia per un'attenzione non ancora

adeguata all'aspetto delle soft skill». Quindi ci si è rimboccati le maniche, si sono chiamati a raccolta come docenti professionisti del settore e i tecnici più esperti dell'azienda e si è dato il via a «un percorso che richiede addestramento sul campo e formazione sui banchi con corsi - spiega Onofri - realizzati all'interno dell'Academy per formare professionalità che consentiranno all'azienda di vincere le sfide del mercato». Si punta dunque a trasferire ai giovani l'esperienza dei senior, ma anche ad insegnare nuove competenze digitali, specialistiche e relazionali.

I numeri ci dicono che dal 2015 a oggi sono 175 i ragazzi che hanno preso parte all'Academy, di cui il 97% risulta occupato, in Rodacciai o in altre aziende.

La linea "manutenzione" dell'Academy è dedicata a giovani tra i 18 e i 24 anni che aspirano a diventare manutentori meccanici e che nei primi 12 mesi otterranno il titolo di studio in alternanza fra corsi in aula e lavoro in azienda a fianco dei tecnici specializzati di Rodacciai. Un "percorso alla tedesca" (così lo definisce una nota aziendale) "che permette di alternare lo studio, le attività in laboratorio e il lavoro, all'insegna del learning by doing, l'apprendimento attraverso l'esperienza". Dopo un anno si sostiene un esame e se va bene si passa al secondo step, con 36 mesi di apprendistato professionalizzante con per dotarsi dei requisiti minimi per operare come manutentore e magari iniziare il percorso di qualificazione come tutor dei prossimi ragazzi dell'Academy.

Per la linea "operations" invece ogni edizione rappresenta un upgrade di quella precedente, per il miglioramento continuo. Si inizia con 140 ore di formazione iniziale gratuita per giovani fra i 18 e i 29 anni che stanno cercando una strada nel mondo del lavoro. Il percorso è basato sull'apprendimento esperienziale attraverso giochi di ruolo, simulazioni, affiancamento passivo in reparto, esercitazioni pratiche e testimonianze di manager e professionisti. «Con un focus particolare sulla realtà Rodacciai - spiega l'azienda - questo momento iniziale consentirà di prendere dimestichezza con le aree logistica, produzione e manutenzione del settore metalmeccanico». Successivamente, dopo un primo inserimento "di prova", si parte con l'apprendistato professionalizzante, per un totale di 36 mesi, in un clima di apprendimento costante a contatto con i colleghi di diversa anzianità aziendale, che consentirà di imparare una professione e entrare a pieno titolo nel team Rodacciai.

#### Contenuto e responsabilità

La varietà dei prodotti di Rodacciai, che oggi dà lavoro a circa 750 dipendenti nelle sedi italiane del Gruppo, corrisponde a molteplici attività nei numerosi reparti produttivi e ciò costituisce un valore formativo per i giovani dell'Academy che in un sondaggio interno hanno indicato quali punti di forza della loro esperienza il contenuto del lavoro, la responsabilità data alle persone per la gestione delle proprie attività, la varietà di mansioni e lo spirito di collaborazione.



Un gruppo di giovani che hanno partecipato all'Academy di Rodacciai

## Roadjob, scuola e lavoro Incontro per i ragazzi

È aperto a tutti, in particolare ai giovani e alle loro famiglie, il "Roadjob 2018", iniziativa di cui Rodacciai è main sponsor con la società di somministrazione lavoro Etjca.

L'appuntamento è per venerdì 12 ottobre, alle 9, nella sede del Polo territoriale di Lecco del Politecnico di Milano, in un'iniziativa è voluta per favorire l'incontro tra imprese e giovani che si affaccia-

no al mondo del lavoro anche alla luce dei cambiamenti introdotti dall'innovazione tecnologica di Industria 4.0.

Dopo i saluti di Gianni Bocchieri (direttore generale dell'assessorato all'Istruzione e Lavoro di Regione Lombardia) interverrà il prorettore del Politecnico, Manuela Grecchi. A discutere delle prospettive del mercato del lavoro in una tavola rotonda moderata da Claudio Antonelli de

"La verità" saranno Carlo Pelanda, professore straordinario di Economia all'Università "G. Marconi" di Roma, Giuseppe Cattaneo, senior vice president -Chemchina di Pirelli per l'Area Asia-Pacifico, Sergio Campodall'Orto, professore di imprenditoria e design al Politecnico di Milano, e Osvaldo Danzi, executive recruiter e fondatore della Business Community FiordiRisorsa. La partecipazione è gratuita e con registrazione obbligatoria. Per garantirsi un posto è possibile prenotarsi attraverso il portale [www.roadjob.it](http://www.roadjob.it) dove sono disponibili tutte le informazioni utili sull'evento.

## Top cucina e mini supermercato Il fattore ricerca di Beretta Salumi

#### L'iniziativa

Nel quartier generale di Trezzo sull'Adda Spazi ad hoc e tecnologia per le attività formative

Fra le Academy organizzate da industrie del territorio per formare i propri talenti professionali, quella del salumificio "Fratelli Beretta" ha scelto di puntare sulla qualificazione continua dei propri dipendenti.

Una qualificazione basata sul merito, ci dice Marco Riva, storico direttore del personale e oggi consigliere di amministrazione dell'azienda guidata da Vittore Beretta, nata oltre due secoli fa in Brianza, a Barzanò, e oggi diventata una multinazionale con 22 fabbriche fra Italia ed estero.

La formazione interna in Beretta, ci dice Riva, si fa da sem-

pre, ma nel quartier generale di Trezzo sull'Adda quattro anni fa si è data un nuovo luogo tutto per sé, distinto da quello aziendale, con un progetto affidato a un architetto specializzato col mandato di svilupparlo sulla base di una logica di valori. Su un totale di 700 metri quadrati ne è uscito un luogo un po' metafisico, dove si viene accolti da grandi immagini della Scuola di Atene (con la trasmissione dei valori legati a pensiero e azione) e della Creazione di Adamo.

Un ambiente di pensiero, di studio e di analisi con sale riunioni concepite in modo non tradizionale, prive di distrazioni elettroniche e telefoni. Ma è, comunque, l'Academy di un'azienda dove il pensiero e l'azione sono da coniugare col lavoro. Quindi non mancano una sala teatro da 80 posti per riunioni



La produzione nello stabilimento di Barzanò

plinarie, una serie di sale con moderne tecnologie in videoconferenza. Soprattutto, c'è una grande cucina per la ricerca, studio, sviluppo dei prodotti con uno chef che viene dalla scuola di Gualtiero Marchesi. Infine la riproduzione di un supermercato, usato non solo come esposizione per i clienti ma anche come modello di studio per indagare quale innovazione portare nel mondo della distribuzione.

Posto che l'azienda eroga a tutti i propri dipendenti una formazione generale sull'impresa, le sue caratteristiche e i suoi valori, la scuola interna di "Fratelli Beretta" è ora alla sua quarta edizione, ha coinvolto 90 giovani lavoratori e 46 docenti, anche loro interni e selezionati sul merito. Ogni edizione si articola in 25 lezioni che comprendono argomenti trasversali all'azienda quali la logistica, le vendite, il marketing, il processo, il prodotto, la qualità, la sicurezza, i sistemi informatici e la gestione del personale. Ogni percorso prevede 50 ore in aula e altrettante in e-learning.

«Riteniamo - ci dice Riva - che la nostra Academy sia un si-

curo strumento di avanzamento per i nostri lavoratori, visto che oltre la metà del personale che l'ha frequentata ha cambiato in azienda ruolo o attività. È una formazione che ha dato agli operai la possibilità di diventare capo linea, così come ci sono capo linea che sono diventati capo reparto, mentre fra questi ultimi alcuni sono diventati manager. Stiamo davvero formando i nostri capi del futuro in una logica di proiezione dell'azienda per almeno i prossimi 200 anni».

L'Academy della sede italiana non è l'unica dell'azienda, che infatti ne ha realizzata anche una nella sua sede americana. «Riteniamo - conclude Riva - che sia importante far entrare i lavoratori dell'azienda il più possibile nei sistemi di valore che l'hanno fatta progredire da due secoli a questa parte. Valori che si basano su cinque pilastri: il team, il metodo, gli indicatori di strumenti per misurare le performance, l'intensità che esprime passione e attaccamento all'azienda e la comunicazione, fondamentale come modo di trasmettere questo nostro mondo produttivo». **M. Dal.**

# «Un caso unico, un ospedale eccellente»

**Al Manzoni.** Il bimbo nato da una donna di 47 anni, dializzata: il parere dell'ex primario Rinaldo Zanini «Questa patologia provoca una variazione di alcuni parametri che influisce sulla crescita del feto»

**MARCELLO VILLANI**

Il caso della donna di colore dializzata, di 47 anni, che è riuscita a partorire un bambino vivo, si sta rivelando sempre più un caso pressoché unico al mondo.

L'équipe di nefrologi (per la dialisi), ginecologi (per la cura della donna fino al parto) e neonatologi (per la cura del bimbo che sta lottando per la vita), ha lavorato in modo certamente eccezionale. A confermarlo è anche l'ex direttore (dal 2004 al 2017) del dipartimento Materno infantile dell'ospedale Manzoni, **Rinaldo Zanini** che ammette con gioia: «Il caso è sicuramente eccezionale. E la riuscita di questo parto è dovuta alla bravura dei nostri nefrologi, all'équipe di ginecologi e ostetrici del dottor **Antonio Pellegrino** e del team di neonatologi guidato dal dottore **Roberto Bellù**. La conferma, se ce ne fosse ancora bisogno, dell'eccellenza del "nostro" ospedale in questo campo».

**I parametri**

Zanini spiega anche perché sia così difficile che una donna dializzata riesca a partorire un bambino vivo: «Perché c'è una variazione di alcuni parametri che non sono costanti nel tempo e questo influisce sulla crescita del bambino. È un problema di sviluppo del feto. Ripeto, non ne avevo mai sentito parlare di casi del genere. Non mi sento di dire che sia la prima

unica donna al mondo ad aver partorito in queste condizioni, ma di sicuro stiamo parlando di un caso eccezionale anche per il discorso dell'età avanzata, 47 anni, della signora».

Il fatto che la signora sia di etnia africana, essendo senegalese, non dovrebbe in alcun modo aver influito sull'eccezionalità del caso: «No, questa non è una discriminante né a favore né contro la riuscita di un parto del genere. Non a livello di crescita del feto».

Il lavoro svolto dall'équipe di nefrologi, ginecologi, ostetrici, neonatologi e da tutto il personale del Manzoni è importante soprattutto perché dà speranze a tante donne dializzate che sognano di avere un bambino. Anche se un percorso del genere rimarrà sempre molto complicato, se non diffi-

■ «La riuscita di questo parto è dovuta alla bravura di tutto il personale medico e sanitario»

■ «L'età avanzata della neo mamma rende il caso ancor più singolare se non unico»

cilissimo. Ma il caso del "Manzoni" è un "Si può fare", che genera speranza e voglia di continuare a cercare la via perché la vita possa sempre prevalere. Da ricordare che la signora senegalese, per essere accompagnata al parto nelle migliori condizioni possibili, ha subito dialisi ogni giorno, nelle 25 settimane di gestazione del feto. Uno sforzo eccezionale di questa mamma-coraggio, ma anche dell'ospedale Manzoni e di tutte le sue professionalità.

**Punta di iceberg**

Ma Zanini vuole sottolineare come il lavoro "eccezionale" è quello che si svolge ordinariamente nel suo ex reparto: «La medicina non è fatta di eccezionalità, ma di cose più o meno difficili da realizzare. E devo dire che con i miei colleghi di cose difficili ne abbiamo realizzate tantissime. Il caso eccezionale non fa la buona medicina. Ma io assicuro che - conclude Rinaldo Zanini - all'ospedale di Lecco risolvere i casi difficili è una cosa che si continua a fare con grande impegno e professionalità. E il caso eccezionale è solo la punta di iceberg».

Ora si prega per il bimbo nato alla 25ª settimana la cui sopravvivenza è ancora un grosso punto di domanda. Nessuno può dire se ce la farà. Ma la luce che ha portato nella medicina e nella vita di questa donna rimarranno comunque.



Il bimbo nato da una paziente in dialisi è alla venticinquesima settimana

## I parcheggi al Manzoni Le critiche del sindacato «Nuove regole: è un caos»

**Posti riservati**

Numerose le osservazioni che Cgil, Cisl e Uil fanno sul regolamento in vigore dal primo del mese

«Si salvi chi può». Il criterio del "chi prima arriva meglio alloggia" sta provocando gli attesi disagi all'ospedale Manzoni. La regola è semplice: al di là dei turnisti, che vengono garantiti, chi arriva e trova posto in via dell'Eremo bene. Tutti gli altri finiscono nei 207 posti del silos di via Nassirya.

**Via dell'Eremo**

Il caos nel parcheggio dell'ospedale però non lascia indifferenti i sindacati Fp Cigl, Cisl Fp e Uil Fp del Lario che, in un comunicato congiunto, lamentano: «Dall'inizio della nuova organizzazione del parcheggio di via dell'Eremo, la stessa sta cagionando notevoli disagi ai dipendenti dell'Asst di Lecco che, per necessità si devono recare al lavoro in auto. Dal primo di ottobre infatti è stato applicato dall'azienda il nuovo regolamento

sul parcheggio, per i lavoratori lecchesi per i piani -2 e -4. Questo regolamento è il frutto di un testo unilaterale aziendale, in quanto non ha recepito nessuna delle indicazioni inviate da noi alla direzione generale. La gestione dello stesso è pressoché lasciata completamente al personale della sala regia, i quali "orfani" di un responsabile con il quale interfacciarsi nell'aver indicazioni sul "limite": «Dovrebbero essere prevista - scrivono i sindacati - una riserva di po-

sti per il personale dei turni pomeridiani/serali e la riapertura dell'ingresso per consentirne il corretto accesso. Non sono chiare però alcune indicazioni come, se esista un contatore elettronico e non "umano" degli accessi, l'orario di riapertura, e se ci sono i posti riservati al personale in pronta disponibilità dei blocchi operatori, oppure i posti per i disabili e i cd "posti rosa" per le dipendenti incinte».

■ «Code enormi davanti alla sbarra che provocano disservizi e ritardi»

**Rimozione dell'auto**

Inoltre ci sarebbero «code enormi davanti alla sbarra dell'ingresso, che causano disservizi dovuti al ritardo dei dipendenti con cui si sono presentati al lavoro; altri si sono visti rimuovere l'auto, molti hanno parcheggiato nelle zone limitrofe con disagio orario, tutto questo con notevole disagio e ulteriore aggravamento di una situazione già normalmente congestionata dall'elevato numero di auto e dal traffico intenso». Insomma, un caos. E l'ospedale che dice? Per ora preferisce tacere. Pare che risponderà domani ai sindacati e, dunque, ai dipendenti.



In una nota unitaria Cgil-Cisl e Uil criticano il regolamento sui posteggi



All'ospedale resta difficile trovare un posteggio libero

**Si parte**

## Il nuovo censimento Famiglie a campione

Da decennale ad annuale. Cambia il censimento della popolazione e delle abitazioni svolto dall'Istat, l'istituto nazionale di statistica, e per la prima volta interesserà soltanto un campione di famiglie.

Lecco è stata selezionata tra i Comuni italiani che dovranno partecipare ogni anno dal 2018 e per i prossimi tre anni. Le famiglie lecchesi interessate saranno 1500 e parteciperanno a una delle due diverse rilevazioni. Una rilevazione di area, che prevede il rilievo di tipo territoriale, utile a verificare l'esistenza delle abitazioni e la correttezza dei numeri civici e dei nomi registrati sui campanelli. In questo caso le famiglie appartenenti al campione di indirizzi estratti saranno intervistate, tra ottobre e novembre, dai rilevatori incaricati dal Comune. Oppure una rilevazione da lista, che interesserà un campione di famiglie estratte da Istat dall'elenco anagrafico. Le famiglie riceveranno una lettera informativa e potranno scegliere di rispondere compilando online il questionario. Per informazioni si può contattare lo 0341/481374.