



Sant'Agata Bolognese
20/02/2024

La strategia di impresa di Automobili Lamborghini, da sempre orientata alla generazione di valore in modo socialmente responsabile, pone particolare attenzione alle responsabilità dell'Azienda verso i luoghi e le condizioni di lavoro, l'ambiente e gli stakeholders in genere.

Accanto allo sviluppo di soluzioni tecniche e tecnologiche all'avanguardia, oltre a politiche salariali attente alla parità di genere ed orientate ad un'equa redistribuzione, si è affiancata anche una costante attenzione aziendale per la ricerca di modelli di lavoro volti all'innovazione sociale, atti a rispondere efficacemente alle istanze di collaboratrici e collaboratori, con specifica attenzione a fornire un supporto soprattutto negli ambiti in cui è minore il sostegno offerto dalle politiche pubbliche/statali, apportando così anche un contributo indiretto alla società in senso più ampio.

In linea con questi valori e principi, pienamente condivisi anche dal Gruppo Audi Volkswagen di cui Lamborghini è parte, come impresa abbiamo scelto di prendere una posizione netta, difendendoli fermamente, indipendentemente da pressioni temporali, economiche o sociali.

Coerentemente, l'approccio aziendale al business è orientato ad una generazione di valore in modo congiunto e non antitetico alle dimensioni sociale ed ambientale, la cui tutela è perseguita anche attraverso la positiva collaborazione con le rappresentanze dei lavoratori e gli stakeholders del territorio.

In particolare, per ciò che concerne la genitorialità, al centro della strategia aziendale che ha guidato nel tempo le numerose iniziative messe in atto su questo tema, vi è la ferma convinzione che il conseguimento di un'effettiva parità di genere debba innanzitutto partire dal sostegno alle famiglie, per rendere sostenibile in concreto un modello di "genitorialità condivisa" che consenta un'equa ripartizione dei compiti e dei gravami che conseguono all'essere genitori lavoratori.

Partendo dalla constatazione che ai profondi cambiamenti in atto nella società, anche in funzione di una rapidissima evoluzione tecnologica, debba e possa conseguire - anche da parte delle imprese - un altrettanto inedito impegno volto ad introdurre innovazioni sociali al passo con le sfide dei nostri tempi, riteniamo di fondamentale importanza aderire a questa proposta nella convinzione che attraverso la condivisione di azioni concrete e best practices attuate da parte di tutti gli attori coinvolti, si possa conseguire l'ulteriore impulso per contrastare le disuguaglianze raggiungendo insieme i traguardi prefissati.

Pertanto, certi di poter contribuire a stimolare ulteriori sinergie ottenendo così risultati ancora più tangibili e significativi, riepiloghiamo a seguire le azioni poste in atto dalla nostra Azienda sul tema della genitorialità, sulla base dei tre ambiti di comportamento aziendale individuati dal Ministero per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, ovvero:

- favore per la continuità di carriera delle madri;
- iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute;

Automobili Lamborghini S.p.A.

Via Modena, 12

I-40019 Sant'Agata

Bolognese

Telefono +39 051 6817611

Fax +39 051 6817644

Capitale Sociale

€ 130.000.000

R.E.A. Bologna 259882

Cod. Mecc. BO 020736

Codice Fiscale 03049840378

Partita I.V.A. IT00591801204

A socio unico

Società del Gruppo Audi



- adattamento dei tempi e modi di lavoro insieme al sostegno alle spese per la cura e l'educazione dei figli.

Nel corso degli anni in Automobili Lamborghini è stato implementato un ampio programma di iniziative correlate a tali temi con l'obiettivo di aiutare e accompagnare i neogenitori nella loro nuova avventura attraverso una serie di attività e servizi, facilitando il reperimento delle informazioni e accrescendo la consapevolezza in merito alla normativa vigente.

Il nostro **programma di genitorialità "Baby on Board"** ha l'obiettivo di fornire strumenti e incentivi a supporto di questo momento speciale della vita.

Per questo motivo, si prevedono innanzitutto supporti di tipo "hard", ossia strumenti evolutivi a sostegno dei diritti delle persone, valutabili in termini economici e in genere accreditati attraverso la contrattazione collettiva. Con il nuovo contratto integrativo aziendale vigente per gli anni 2023-2026, siglato nel mese di gennaio 2024 da Lamborghini e dalla Rappresentanza sindacale unitaria, assistita da Fiom-Cgil e Fim-Cisl territoriali, sono state introdotte alcune importanti novità e potenziati alcuni istituti già presenti da tempo in Azienda.

La formulazione dell'Accordo e la promozione attiva della genitorialità da parte dell'Azienda puntano a realizzare un consistente avanzamento nella eliminazione delle "barriere di ordine economico e sociale" che ostacolano la piena fruizione dei diritti delle persone. In particolare:

- Fino al compimento dei 12 anni di età del bambino, un'**integrazione economica** a carico dell'Azienda consente di garantire come minimo il 70% della retribuzione per i primi 6 mesi di astensione facoltativa di maternità/paternità, ulteriormente elevata all'80% della retribuzione, qualora ad usufruirne siano entrambi i genitori. In caso di "genitore solo" o di congedo richiesto per figli con disabilità, l'integrazione economica aziendale è ulteriormente elevata, garantendo a queste casistiche una tutela qualificata con il riconoscimento del 100% della normale retribuzione;
- Ogni dipendente ha a disposizione 8 ore di permesso retribuito (frazionabili) per l'inserimento di ciascun figlio al nido/scuola materna, elevate a 16 in caso di "genitore solo" o di congedo richiesto per figli con disabilità;
- Per supportare i futuri genitori nelle fasi propedeutiche all'adozione/affido, vengono riconosciuti fino a 10 giorni di permesso retribuito.
- All'interno della stessa visione generale di sostegno alla persona e alla famiglia, l'accordo conferma la possibilità di fruire del periodo di congedo matrimoniale nel corso dell'anno solare di riferimento e di un monte ore di permessi retribuiti per far fronte a problematiche di salute dei familiari dei dipendenti.
- Ciascun genitore, in caso di malattia dei figli, può godere di un permesso retribuito per le prime due giornate dell'anno fino al 12° anno di età dei figli, di permessi non retribuiti illimitati fino al 3° anno di età dei figli e di permessi non retribuiti per un massimo di 6 giorni l'anno fino al 12° anno di età, oltre ad aver previsto 4 ore all'anno per accompagnare i propri figli a visite e controlli.



- È riconosciuto ai lavoratori divenuti padri e che usufruiscono del permesso retribuito di paternità, di fruire tali permessi anche se l'evento dovesse verificarsi durante un periodo di ferie collettive, fatto salvo l'assorbimento di condizioni di maggior favore previste da future previsioni di legge in materia.
- L'Azienda è disponibile a concedere su richiesta l'anticipo del TFR per un importo massimo lordo di 1.200 euro mensili per le nascite in famiglia entro il primo grado di parentela (e per le spese scolastiche) ed è inoltre possibile riformulare la richiesta anche se il richiedente ha già usufruito dell'anticipo, purché siano trascorsi almeno 4 anni dalla richiesta.

Alle soluzioni negoziate di sostegno alla genitorialità sopra descritte sono affiancati strumenti "soft" tipici della strategia di employee relations, che aiutano a vivere al meglio questa esperienza, come ad esempio i due programmi di Mum Coaching e Dad Coaching, percorsi di incontri individuali, da svolgersi in orario lavorativo su base volontaria, con una coach professionista. Sono tante le iniziative pensate per accompagnare i neogenitori, tra cui il Maternity & Paternity kit, podcast tematici ed eventi periodici con esperti. Oltre a questo, Lamborghini offre numerosi servizi, come il medico aziendale e l'infermeria, le convenzioni dedicate alla cura del bambino, un'assicurazione integrativa migliorativa di quella garantita dal CCNL, i parcheggi rosa per le colleghe in dolce attesa, convenzioni con asili nido e centri estivi sul territorio in collaborazione con il Comune di Sant'Agata, oltre ad agevolazioni per percorsi di apprendimento e laboratori in lingua inglese.

L'attenzione dell'Azienda alla creazione di un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo è stata certificata da due riconoscimenti ottenuti nel 2022:

- Certificazione IDEM sulla Gender Equality, progetto avviato nel 2020 dalla Fondazione Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e da JobPricing, che ha portato lo sviluppo di una metrica specifica in grado di rappresentare il livello effettivo di gender equality e la conseguente validazione di una nuova certificazione, al fine di contribuire attivamente al raggiungimento dell'obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030.
- Certificazione UNI/PdR 125:2022 rilasciata da DNV Business Assurance. Questa certificazione rappresenta una tappa importante di una strategia a lungo termine che vuole valorizzare le persone con le proprie diversità e unicità. Per generare un vero cambiamento all'interno delle organizzazioni è necessario fissare obiettivi misurabili e pensare ad azioni di miglioramento concrete. La certificazione valorizza quindi le misure adottate per eliminare il divario di genere sul fronte delle opportunità di crescita, della parità salariale a parità di mansioni, dell'attenzione al benessere in senso olistico e della tutela della genitorialità.

Per ciò che riguarda la prevenzione e cura dei bisogni di salute, dal 2013 l'Azienda ha creato uno strutturato programma di People Care. Dalla sua evoluzione nel 2021 è nato il programma di Well-Being "Lamborghini Feelosophy", risultato di anni di iniziative, progetti, condivisione e ascolto, sintesi perfetta del nostro approccio alla cura e al benessere in tutte le sue forme. Una filosofia che poggia su tre solidi pilastri - BODY, MIND e PURPOSE - e che oggi più che mai pone le persone al centro del nostro agire e del nostro modo di fare impresa.

Le iniziative che abbiamo sviluppato negli anni interessano diversi ambiti d'azione: dalla promozione della salute, attraverso iniziative di prevenzione



senologica e dermatologica durante l'orario di lavoro presso l'Infermeria aziendale, alla campagna di alimentazione che offre la possibilità di avere un incontro one-to-one direttamente in Azienda con professionisti della nutrizione; LamboFit, un articolato programma di fitness nella cornice ecologica del Parco Lamborghini; About Sleep, il progetto dedicato al sonno e a tutti i segreti per dormire meglio; Emotional Lab, un percorso di evoluzione personale in cui entrare in contatto con le dinamiche emotive e psicologiche per imparare a riconoscerle, gestirle e trasformarle in punti di forza; Mind Explorer, la campagna dedicata al benessere psicologico che lo scorso anno ha aggiunto un ulteriore tassello offrendo colloqui di supporto con un esperto in Azienda. Nell'ottica del miglioramento continuo, siamo certamente determinati a continuare a sviluppare politiche per le persone sempre più innovative, così da creare ulteriore valore e generare condivisione di senso con fiducia e apertura al cambiamento.

Umberto Tossini
Chief People, Culture & Organization Officer

Paolo Poma
CFO & Managing Director