



## **Nel mese europeo della diversità Automobili Lamborghini conferma il suo impegno su diversity, inclusion ed equality con programmi innovativi**

*Sant'Agata Bolognese, 4 maggio 2021* - Nel mese europeo della diversità promosso dall'Unione Europea, Automobili Lamborghini conferma e rinnova il suo impegno in tema di diversity, equality e inclusion. Da anni la Casa di Sant'Agata Bolognese porta avanti una **serie di programmi innovativi** con l'obiettivo di creare una cultura aziendale sempre più inclusiva, incentrata sulla conciliazione tra la ricerca di senso individuale e quella più ampia di senso collettivo, contribuendo alla generazione e condivisione di valore attraverso un approccio al business etico e sostenibile nel tempo.

Umberto Tossini, Chief Human Capital Officer di Automobili Lamborghini, afferma: *"Siamo al fianco dell'Unione Europea nella lotta agli stereotipi e nella promozione di una cultura che dia il giusto spazio all'espressione del sé. Automobili Lamborghini ha da anni sviluppato iniziative e programmi che, nella piena valorizzazione della centralità delle sue persone, rendono la cultura aziendale sempre più inclusiva. Una strategia che si fonda sulla convinzione che la diversità è ricchezza: una ricchezza che nasce dall'incontro di differenti prospettive e competenze, capaci di generare un valore unico per l'impresa e le sue persone."*

### **La diversità di genere in Automobili Lamborghini**



La Casa di Sant'Agata Bolognese ha incentivato negli anni la **crescita di presenza femminile**, attraverso l'assunzione di professioniste di alta qualificazione, soprattutto con un background di studi in ambito STEM: molte di loro ricoprono ruoli significativi di leadership, guidando team che tradizionalmente sono a maggioranza maschile. Lamborghini verifica inoltre sul campo a partire dal 2018 la **parità retributiva** tra dipendenti donne e uomini a parità di qualifica e mansione.



## Media Information

Sempre in tema di diversità di genere, **Lamborghini aderisce alla Rete Capo D**, una comunità di aziende per le pari opportunità promossa dalla Città Metropolitana di Bologna, che unisce alcune grandi realtà aziendali del territorio. Questa rete ha la finalità di creare un sistema unitario tra le aziende aderenti e persegue gli obiettivi strategici di attuazione di politiche aziendali a supporto delle pari opportunità, equilibrio casa-lavoro e lotta alle discriminazioni, impegnandosi nelle scuole del territorio per contrastare gli stereotipi di genere sin dall'infanzia.

La foto ritrae Erika Puccetti, Aventador Assembly Line Forewoman, che afferma: *"Essere capo reparto donna in produzione non è facile, soprattutto in un team a maggioranza maschile. È necessario molto più sforzo per essere credibile e avere autorevolezza. Si ha la tendenza a pensare che solo perché si è donna non si è portati per capire certi tecnicismi. Mi sono sempre piaciute le sfide! Sono contenta che un'azienda come Lamborghini abbia deciso di investire sulle donne in produzione, nel mio ufficio ad esempio siamo due capi reparto donne e due uomini. Inoltre mi reputo molto fortunata perché, pur essendo la prima capo reparto donna in linea Aventador, ho trovato un team che mi supporta e mi aiuta a crescere personalmente e professionalmente."*

### **La parità genitoriale: l'attenzione per le neo mamme e i neo papà.**



Automobili Lamborghini è estremamente attenta al tema della genitorialità e offre un programma articolato su molteplici iniziative. Le **tutele partono dal congedo di maternità**: in Italia è previsto un periodo di astensione obbligatoria di cinque mesi retribuito al 100% dall'Istituto di previdenza sociale e un successivo periodo di astensione facoltativa di sei mesi, retribuito al 30%. Su questo Lamborghini ha deciso di intervenire assieme alla Rappresentanza Sindacale e incentivare la parità genitoriale con un ulteriore incremento al 30% dell'integrazione economica per i primi sei mesi di astensione facoltativa, che sale al 40% a condizione che l'altro genitore abbia fruito di un periodo di almeno quindici giorni continuativi del medesimo permesso. Alle neomamme che rientrano al lavoro vengono offerti percorsi di **mum coaching**, convenzioni con asili e centri estivi e permessi retribuiti. Per promuovere una cultura della parità anche in ambito familiare, Lamborghini ha sviluppato un progetto unico nel suo genere: il **dad coaching**.



## Media Information

L'iniziativa, su base volontaria, ha come obiettivo quello di supportare i neo-papà durante l'esperienza unica, e allo stesso tempo complessa, dell'essere genitore attraverso un percorso di sessioni individuali con un/a coach professionista. Il percorso vuole valorizzare la figura del neo papà in un momento importante e assolutamente nuovo per la vita della famiglia. Attraverso il dialogo e la riflessione, si pone l'accento sull'aspetto interiore della persona con l'esplorazione dei suoi bisogni e successivamente dei comportamenti, scaturiti da emozioni spesso celate o non identificate. Il percorso è su base volontaria e non condizionata da necessità aziendali, ogni sessione ha la durata di un'ora ed è articolato in quattro o sei sessioni di base durante gli orari di lavoro.

Abbiamo coinvolto il neo-papà Nicola Giganti, Carbon Fibre, Moulds&Repair Foreman, che racconta: *"A volte è difficile conciliare vita privata e lavoro, ma è necessario dare la giusta priorità alle cose impegnandosi sempre su entrambi i fronti. Ho trovato nel servizio di Dad Coaching una grandissima opportunità di supporto, sto pian piano imparando a capire e interpretare meglio le esigenze e i comportamenti del bambino e ad essere più paziente."*

## La diversità generazionale



Lamborghini vuole innescare processi virtuosi nel modo di fare impresa oggi, salvaguardando i valori sociali e offrendo un futuro migliore alle generazioni di oggi e quelle di domani, sostenendo la crescita umana e professionale di ogni individuo. Il sostegno alla diversità e all'inclusione passa anche attraverso progetti finalizzati a ridurre il gap generazionale in azienda, dove più del **50% è composto da Millennials e Generazione Z**. Automobili Lamborghini, oltre ad attività di Up-Skilling e Re-Skilling, ha avviato un **progetto di reverse mentoring**, per stimolare il trasferimento di conoscenze trasversali tra dipendenti junior e professionisti senior, in ottica di miglioramento continuo delle competenze e di inclusione dei nuovi arrivati. L'azienda ha inoltre siglato un accordo sindacale volto ad incoraggiare il cambiamento generazionale.



## Media Information

Questa intesa ha avuto l'obiettivo di valorizzare l'esperienza dei dipendenti prossimi alla pensione, in sinergia con le norme di legge vigenti, prevedendo l'ingresso di altrettanti giovani, con nuove competenze e profili professionali.

Abbiamo voluto prendere come esempio Antonio Aurucci, Head of Urus Assembly Line, insieme alla collega Francesca Venturi, Urus Assembly Line Forewoman. Antonio dichiara: " *Il mutuo scambio tra diverse generazioni è cruciale anche al lavoro: esperienze e competenze tradizionali da una parte, innovazione digitale ed energia dall'altra, orientati e finalizzati al miglioramento continuo, alla motivazione, al senso di appartenenza, attraverso nuovi paradigmi di comunicazione.*"

Francesca sostiene che: *Il reverse mentoring è uno strumento fondamentale messo a disposizione dall'azienda per la crescita personale e professionale in entrambi i sensi. Il confronto in merito alle esperienze vissute, alle competenze acquisite e ai differenti punti vista di generazioni diverse è alla base dello sviluppo reciproco.*"

## Diversità culturale



Il DNA di Automobili Lamborghini è il risultato di tante culture che contribuiscono a creare prodotti iconici. Un luogo in cui molteplici identità etniche si incontrano e confrontano, dando vita a un ambiente ricco di diversità culturale, che rispecchia la vocazione globale e la visione internazionale dell'azienda. Grazie a queste differenti origini, il luogo di lavoro diventa un esempio di integrazione e di multiculturalità. Nella sede di Sant'Agata Bolognese sono infatti ben trentacinque le nazionalità rappresentate provenienti da 4 continenti.

Abbiamo intervistato due operatori in linea Urus, Olena Achysova e Henok Abrahan Sium. Abbiamo chiesto loro qual è il valore aggiunto che diverse culture e nazionalità apportano ad un'azienda come Lamborghini e che cosa rappresenta per loro esserne parte integrante. Olena ci spiega: " *I miei genitori hanno portato me e i miei fratelli in Italia nel 1999, quando avevo 14 anni, per garantirci un lavoro e un futuro. Io sono metà Russa e metà Ucraina, in questi paesi Lamborghini è vista come un sogno per pochi e quando ho raccontato ai miei parenti che avrei iniziato a lavorarci, non ci volevano credere, ho dovuto inviare loro la foto della divisa con il mio nome! Lavoro in Lamborghini dal 2016 e quello che più ho notato è stato che il contributo che*



## Media Information

*diverse culture possono apportare è proprio un'apertura mentale e umana nel modo di lavorare e di condividere il tempo insieme."*

Henok è eritreo ed è un ragazzo giovanissimo nato con la passione per i motori e ci racconta: *"Sono in Lamborghini da un anno e mezzo e ancora non riesco a realizzare l'incredibile fortuna di far parte di questa meravigliosa azienda. Culture e nazionalità diverse fanno persone diverse ma non esiste diversità qui. È bello vedere come i tuoi colleghi imparino dalle tue esperienze, ma soprattutto di quanto sia d'aiuto per me apprendere da loro. Ho desiderato questo lavoro con tutto me stesso e quando l'ho ottenuto i miei parenti erano increduli. La prima cosa che mi hanno detto è stata "Henok, sei in grado di realizzare tutti i tuoi sogni, devi solo crederci", e Lamborghini rappresenta per me il mio sogno quotidiano."*

### Disabilità

Lamborghini lavora per una cultura dell'inclusione anche attraverso la cooperazione con istituzioni del terzo settore per l'inserimento di dipendenti diversamente abili o provenienti da background svantaggiati.

Particolare attenzione viene dedicata anche nelle modalità di comunicazione come ad esempio attraverso la presenza costante **di un'interprete LIS (linguaggio dei segni) in occasione di tutti gli eventi e delle presentazioni aziendali.**



### Automobili Lamborghini S.p.A. Headquarters

Head of Communication  
Tim Bravo  
T +39 051 9597611  
[tim.bravo@lamborghini.com](mailto:tim.bravo@lamborghini.com)

Brand & Corporate Communication  
Clara Magnanini  
T +39 051 9597611  
[clara.magnanini@lamborghini.com](mailto:clara.magnanini@lamborghini.com)

Product & Brand Extension Communication  
Rita Passerini  
T +39 051 9597611  
[rita.passerini@lamborghini.com](mailto:rita.passerini@lamborghini.com)

Motorsport Communication  
Francesco Colla  
T +39 051 2156850  
[extern.francesco.colla@lamborghini.com](mailto:extern.francesco.colla@lamborghini.com)

Polo Storico & Heritage  
Massimo Delbò  
T +39 3331619942  
[massimo@delbo.us](mailto:massimo@delbo.us)

### Regional Offices

Europe, Middle East & Africa  
Emanuele Camerini  
T +39 342 567 5842  
[emanuele.camerini@lamborghini.com](mailto:emanuele.camerini@lamborghini.com)

Asia Pacific  
Chinese Mainland, Hong Kong & Macau  
Nancy Rong 荣雪霏  
T +86 10 6531 4614  
[xuefei.rong@lamborghini.com](mailto:xuefei.rong@lamborghini.com)

North & South America  
Jiannina Castro  
T +1 703 3647926  
[jiannina.castro@lamborghini.com](mailto:jiannina.castro@lamborghini.com)

United Kingdom  
Juliet Jarvis  
T +44 (0) 7733 224774  
[juliet@jic.uk.com](mailto:juliet@jic.uk.com)

Japan  
Kumiko Arisawa  
T +81 804 606 0487  
[kumiko.arisawa@lamborghini.com](mailto:kumiko.arisawa@lamborghini.com)

Eastern Europe & CIS  
Tamara Vasilyeva

South-East Asia & Pacific  
Alethea Tan



## Media Information

T +7 925 503 6706

[tamara.vasilyeva@lamborghini.com](mailto:tamara.vasilyeva@lamborghini.com)

T +658711 1329

[alethea.tan@lamborghini.com](mailto:alethea.tan@lamborghini.com)