

	POLITICA PER LA DIVERSITA', EQUITA' ED INCLUSIONE	MANUALE	
		X	POLICY
		PROCEDURA	
		MODULO	
		ID DOCUMENTO	PG-POL
		N. E DATA DELLA VERSIONE	2 del 14/05/2025
		PAGINA N°	1 di 4

POLITICA PER LA DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE

ACF FIORENTINA SRL, di seguito la “Società”, si impegna a promuovere i valori della diversità, dell’equità e dell’inclusione (DEI), riconoscendo e valorizzando tutte le identità e le differenze individuali. In questo contesto, la Società persegue l’obiettivo della parità di genere e dell’inclusione, adottando un modello organizzativo e gestionale fondato sul rispetto della dignità, dei diritti e delle libertà di ogni persona.

Per questo motivo, la Società ha implementato un sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022, operando secondo principi di imparzialità e contrastando ogni forma di discriminazione, sia essa diretta, indiretta, multipla o intersezionale.

L’impegno della Società si estende a tutte le dimensioni della diversità, garantendo equità di trattamento indipendentemente da genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, condizione socioeconomica e credo religioso. La Società si adopera per rimuovere barriere culturali, organizzative e materiali che ostacolano il pieno sviluppo delle persone ed il loro riconoscimento all’interno della struttura aziendale.

La Società tutela e valorizza il proprio personale, assicurando un ambiente di lavoro rispettoso della dignità individuale e delle regole comportamentali. La politica DEI definisce una strategia chiara per favorire un ambiente collaborativo e inclusivo, rafforzando la fiducia interna e il rapporto con gli stakeholder esterni. L’obiettivo è promuovere la diversità come valore e risorsa strategica, contribuendo a creare un ambiente di lavoro innovativo e competitivo.

La Società si impegna a dichiarare in modo trasparente il proprio operato per la valorizzazione della diversità e l’empowerment di tutte le identità di genere.

Nello specifico, la Società integra le seguenti Policy alla politica globale DEI:

1. SELEZIONE ED ASSUNZIONE

La Società si impegna ad attrarre ed assumere personale con diverso background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l’individuazione di una rosa di candidature che rifletta l’equilibrio di genere e valorizzi la pluralità delle identità. La Società si impegna, altresì, a sottolineare l’importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze

	POLITICA PER LA DIVERSITA', EQUITA' ED INCLUSIONE	MANUALE	
		X	POLICY
		PROCEDURA	
		MODULO	
		ID DOCUMENTO	PG-POL
		N. E DATA DELLA VERSIONE	2 del 14/05/2025
		PAGINA N°	2 di 4

guidano nella scelta delle migliori persone candidate. La selezione deve essere effettuata sulla base delle diversità rilevanti e necessarie per i diversi Team di lavoro.

2. SVILUPPO DI CARRIERA

La Società si impegna a promuovere la crescita interna, premiando l'impegno ed evitando qualsiasi tipo di favoritismo. La Società garantisce pari opportunità di accesso ai percorsi di sviluppo, indipendentemente da genere, età, nazionalità, credo religioso, disabilità, orientamento sessuale o stile di leadership. Le opportunità di carriera vengono comunicate in modo trasparente a tutte le persone che lavorano nella Società. La Società tende al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership, in correlazione con il settore specifico e le mansioni di riferimento. Sono previsti programmi di formazione per il miglioramento delle competenze professionali e di leadership.

3. EQUITA' SALARIALE

La Società, nell'adozione delle politiche retributive, quali Salary Review, riconoscimento di bonus, benefit, programmi di Welfare, si impegna a garantire l'equità salariale per livello e funzione. Obiettivo della Società è quello di concentrarsi su eventuali criticità rilevate e attuare azioni atte a colmare eventuali pay gap di genere a parità di grado/funzione.

4. GENITORIALITÀ

La Società riconosce l'importanza del ruolo genitoriale e si impegna a supportare le persone nella gestione delle responsabilità familiari, favorendo un ambiente inclusivo e attento alle esigenze di genitorialità. Oltre al rispetto delle normative vigenti e di quanto previsto dai CCNL di riferimento, la Società promuove Policy specifiche e servizi che facilitino la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa. La Società si impegna, inoltre, a valorizzare l'esperienza della genitorialità come opportunità di crescita, promuovendo il mantenimento di benefits, tutele, piani formativi e relazioni con l'organizzazione prima, durante e dopo il periodo di congedo per motivi familiari o di cura, riconoscendo le competenze acquisite in questo periodo come valore per la persona e per la Società.

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La Società si impegna a valorizzare il benessere del personale attraverso misure che favoriscano un sano equilibrio tra vita professionale e personale. Per questo promuove iniziative di flessibilità

	POLITICA PER LA DIVERSITA', EQUITA' ED INCLUSIONE	MANUALE	
		X	POLICY
		PROCEDURA	
		MODULO	
		ID DOCUMENTO	PG-POL
		N. E DATA DELLA VERSIONE	2 del 14/05/2025
		PAGINA N°	3 di 4

lavorativa, politiche di orario sostenibili e programmi di supporto che permettano di conciliare al meglio esigenze lavorative e familiari, migliorando la qualità della vita e la produttività aziendale.

6. PREVENZIONE DI ABUSI E MOLESTIE

La Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, condannando ogni forma di abuso, molestia o comportamento discriminatorio, sia fisico, che verbale o digitale. Sono adottate misure di prevenzione attraverso programmi di formazione e sensibilizzazione, oltre a canali di segnalazione riservati per garantire un intervento tempestivo ed efficace in caso di violazioni.

7. LINGUAGGIO NEUTRALE

La Società, consapevole del fatto che le parole rappresentano pensieri e generano comportamenti, si impegna a favorire e promuovere l'uso di un linguaggio neutrale, ovvero non sessista, inclusivo e rispettoso del genere. Lo scopo è quello di evitare formulazioni che possono essere interpretate come di parte, discriminatorie o denigranti. L'uso di un linguaggio equo pone ogni persona al centro senza discriminare per via del genere, etnia, contro ogni forma di pregiudizio e stereotipo. La stessa attenzione viene dedicata anche alle attività esterne di comunicazione e marketing.

8. TIFOSI E CULTURA CALCISTICA

La Società si impegna a promuovere una cultura calcistica inclusiva, rispettosa e priva di discriminazioni, consapevole dell'influenza che il tifo e l'ambiente sportivo esercitano sul comportamento individuale e collettivo. Attraverso campagne di sensibilizzazione, attività di comunicazione e collaborazione con le istituzioni sportive e sociali, la Società si propone di contrastare stereotipi e sessismo negli stadi, favorendo la partecipazione di tutte le persone, indipendentemente da genere, orientamento sessuale, origine etnica o convinzioni personali.

9. SPONSORS E STAKEHOLDERS

La Società considera la relazione con sponsors, partner e stakeholder istituzionali come un'opportunità per condividere e diffondere i propri valori in materia di diversità, equità e inclusione. In quest'ottica, si impegna a valutare collaborazioni improntate al rispetto dei principi DEI,

	POLITICA PER LA DIVERSITA', EQUITA' ED INCLUSIONE	MANUALE	
		X	POLICY
		PROCEDURA	
		MODULO	
		ID DOCUMENTO	PG-POL
		N. E DATA DELLA VERSIONE	2 del 14/05/2025
		PAGINA N°	4 di 4

valorizzando le sinergie con realtà che riconoscano l'importanza di un approccio inclusivo e sostenibile.

GOVERNANCE E MONITORAGGIO

Per il monitoraggio e il miglioramento continuo, l'Alta Direzione ha designato un Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSG-PG), supportato dal Comitato Parità di Genere e da People & Organization e da un budget dedicato.

La presente Politica è diffusa a tutto il personale che lavora per la Società o per conto di essa ed è accessibile al pubblico sul sito. Il documento rappresenta la base su cui si sviluppa il sistema di gestione per la parità di genere della Società.

EMISSIONE ED APPROVAZIONE

REDATTA DA:	
Responsabile del Sistema di Gestione e membro del Comitato della Parità di Genere	Carla Bonacci
VERIFICATA ED APPROVATA DA:	
Direttore Generale	Alessandro Ferrari

La presente politica è per sua natura “dinamica” e, pertanto, potrà essere aggiornata in qualsiasi momento. I fattori che influenzano il suo aggiornamento possono essere sia interni, quali ad esempio le modifiche intervenute sulla struttura organizzativa, che esterni, quali ad esempio cambiamenti normativi e buone pratiche.