

Deloitte.

Corporate
Responsibility
Report

DELOITTE BUSINESS SOLUTION



> L'ESIGENZA DI
UN REPORT PER
BUSINESS

> IL NETWORK DI
DELOITTE IN ITALIA

> DELOITTE BUSINESS
SOLUTION:
INNOVAZIONE,
TRASFORMAZIONE
E LEADERSHIP

> IL VALORE
CREATO

> L'IMPATTO DI
DELOITTE BUSINESS
SOLUTION
SULL'AMBIENTE



> IL TALENTO
DI DELOITTE BUSINESS
SOLUTION

> L'IMPATTO DI
DELOITTE BUSINESS
SOLUTION SULLA
COMMUNITY

> GOVERNANCE,
ETICA E
TRASPARENZA
NEL BUSINESS

> ALLEGATI

L'esigenza di un Report per business



Siamo lieti di presentarvi la prima edizione del **Report di Sostenibilità di Deloitte Business Solution** nato con lo scopo di **rafforzare il legame con tutti i nostri stakeholder** e di fornire un quadro generale sugli **impatti generati e sulle performance di natura economica, sociale e ambientale** di Deloitte Business Solution S.r.l. S.B.. Il Report mette in evidenza le principali iniziative interne ed esterne di cui Deloitte Business Solution si è fatta promotrice al fine di **generare un impatto positivo per le persone, la comunità, il mercato e l'ambiente**, in linea con la visione strategica di sostenibilità del Network di Deloitte in Italia.

Per garantire piena trasparenza ed esaustività delle informazioni ai nostri lettori, il Report di Sostenibilità rendiconta informazioni e indicatori quali-quantitativi relativi al FY22 (1° giugno 2021 – 31 maggio 2022), salvo diversamente indicato, e al FY21 a fini comparativi, al fine di consentire una valutazione dell'andamento dinamico delle performance nel tempo.



Il Network di Deloitte in Italia



Il Network di Deloitte in Italia

Deloitte opera in Italia dal 1923 e oggi rappresenta un punto di riferimento per le imprese nell'ambito dei servizi professionali, garantendo un'offerta di servizi con standard di elevata qualità e combinando la propria identità ed expertise internazionale con una profonda conoscenza del contesto locale e nazionale.

Grazie alla collaborazione e alle prestazioni rese in favore di una grande varietà di aziende, differenti dal punto di vista della dimensione e del settore, il Network è cresciuto costantemente: al **31 maggio 2022** il Network di Deloitte in Italia conta **10.520 professionisti** (+18% rispetto al FY21), registrando un fatturato¹ di oltre **1 miliardo di euro** (+20% rispetto al FY21) e una presenza capillare sul territorio nazionale in **23 città**.

Principali highlights del Fiscal Year 2022



10.520

Persone



23

Città



Oltre
1 Mld
di fatturato



41%
Donne sul totale



52%
delle persone sotto i 30 anni



296.203
Ore di formazione



Oltre
1.5 Mln
Liberalità



Sostenibilità: una visione strategica del futuro

Consapevole della propria responsabilità nonché del proprio potenziale nel poter svolgere un **ruolo di leadership quale motore di cambiamento positivo**, il Network di Deloitte a livello internazionale, si impegna da diversi anni a incorporare i **temi di sostenibilità** nelle proprie attività di business.

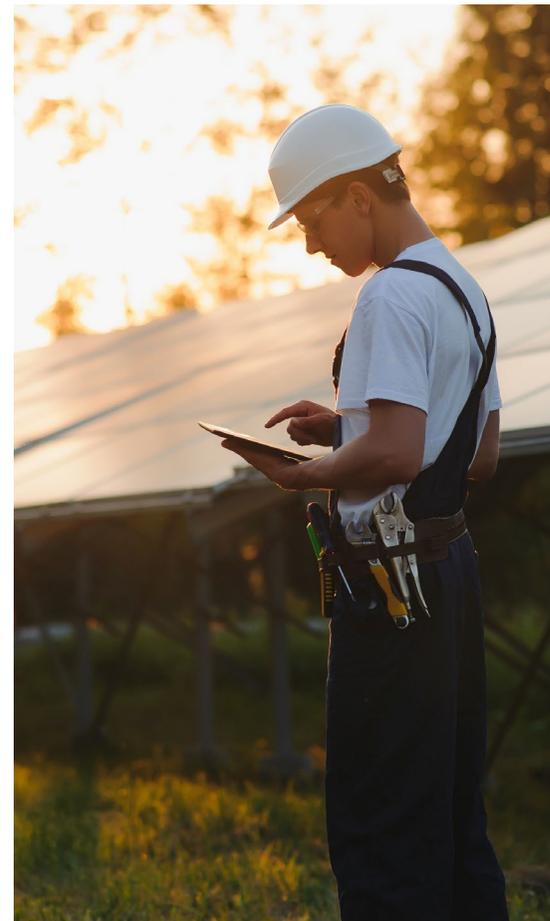
In particolare, tale impegno si è tradotto nell'adozione del programma **WorldImpact** focalizzato sull'obiettivo di **generare un impatto positivo** per i propri stakeholder: **clienti, persone, comunità e ambiente**. Tale strategia viene declinata all'interno di tutte le scelte strategiche e operative delle Società del Network.

WorldImpact



Il purpose **"Making an impact that matters"**, si declina quindi in quattro **pillar strategici**, volti a definire ambiziosi obiettivi in ambito di sostenibilità:

dall'**agire per la mitigazione dei cambiamenti climatici**, creare un **ambiente di lavoro equo e inclusivo** per le proprie persone, **espandere le opportunità di accesso all'istruzione e al mondo del lavoro**, fino al **supportare le comunità locali** in cui Deloitte opera. In quest'ottica di promotore per lo sviluppo sostenibile, Deloitte Global e il Network di Deloitte in Italia, intendono inoltre contribuire ad alcuni dei 17 **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals - SDGs), delineati nel 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e volti a migliorare globalmente le condizioni umane nel loro complesso: dalla riduzione delle disuguaglianze, all'eradicazione della povertà, fino alla salvaguardia dell'ambiente. Di seguito si riportano i **principali SDGs**, cui il Network si impegna a contribuire attivamente, in relazione alle proprie strategie in ambito di sostenibilità.



WorldClimate

Il Network di Deloitte in Italia ha assunto attraverso l'adozione della **strategia** di sostenibilità globale **WorldClimate** l'impegno per guidare scelte responsabili che abbiano un minor impatto sul cambiamento climatico, all'interno e all'esterno dell'organizzazione.



La strategia definisce ambiziosi obiettivi in materia ambientale e prevede una rendicontazione puntuale dei progressi raggiunti, in linea con le raccomandazioni dell'Accordo di Parigi e con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



Tale impegno si traduce nell'adozione di **quattro pilastri** su cui si fonda la strategia:

1 Net Zero



Mira a raggiungere le zero emissioni nette con obiettivi di riduzione science-based al 2030.

2 Operating Green



Volto a integrare le tematiche sul cambiamento climatico nelle agende esecutive e le valutazioni sul clima nel processo decisionale a livello strategico in tutti gli aspetti operativi.

3 Empowering Individuals



Finalizzato a coinvolgere, formare e sensibilizzare le persone rispetto alle tematiche ambientali e climatiche, oltre a promuovere delle azioni che favoriscano il loro coinvolgimento.

4 Engaging Ecosystems



Promuove collaborazioni con il proprio network di clienti, partner, organizzazioni non governative, imprese dei vari settori, fornitori e altri ecosistemi per affrontare il problema del cambiamento climatico a livello sistemico, operativo e collettivo.



WorldClass

Le disuguaglianze globali sono in crescita e sono state ulteriormente esasperate dalla pandemia; in particolare, uno dei campi più impattati dal Covid-19 è stato quello dell'educazione. Al contempo, alcuni cambiamenti sistemici tecnologici stanno radicalmente trasformando il modo di insegnare, imparare e lavorare. Attraverso l'iniziativa WorldClass, Deloitte vuole ampliare l'accesso all'istruzione e lo sviluppo delle competenze per 100 milioni di giovani in tutto il mondo, entro il 2030, con l'obiettivo di permettere a chiunque non abbia gli strumenti necessari per costruirsi un futuro, di poter soddisfare le proprie aspirazioni e raggiungere le proprie potenzialità. Un progetto ambizioso, a cui la Fondazione Deloitte del Network di Deloitte in Italia, contribuisce tramite le proprie iniziative.





La strategia WorldClass, si fonda su tre principi fondamentali:

- **COMMITMENT:** mettere a disposizione le proprie competenze ed esperienze per sviluppare progetti che possono avere un impatto su milioni di persone.
- **AZIONE:** sviluppare iniziative che valorizzino le potenzialità di ciascuna persona e migliorino i risultati educativi, offrendo opportunità a fasce di popolazione svantaggiate e a minoranze.
- **IMPATTO:** avere un impatto su 100 milioni di persone, entro il 2030, così da contribuire attivamente al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, in ambito educativo.

ALL /N

La strategia di Deloitte Global di inclusione **ALL /N** ha l'obiettivo di rendere la cultura organizzativa sempre più inclusiva e di aumentare la rappresentanza di tutte le unicità, in particolare di genere, a tutti i livelli dell'organizzazione. **ALL /N** è volta a promuovere i valori di diversità, equità e inclusione, con l'obiettivo di assicurare a tutte le persone di Deloitte di esprimere liberamente il proprio io, senza timore di subire discriminazioni. In quest'ottica, Deloitte si impegna a diffondere una cultura aziendale libera da pregiudizi, rispettosa e inclusiva, basata sulla valorizzazione della diversità, quale elemento di rilevanza strategica per il proprio business.

ALL /N si fonda su:

- **CULTURA E RISPETTO DELL'INCLUSIONE.**
- **EQUILIBRIO DI GENERE.**
- **INCLUSIONE DELLA COMUNITÀ LGBT+.**
- **BENESSERE MENTALE.**



Impact Every Day

In un periodo storico senza precedenti, le persone del Network in tutto il mondo contribuiscono ogni giorno a dare sostegno alle comunità locali che necessitano maggiormente di un aiuto.

Si impegnano a dare un contributo concreto alle comunità in cui vivono e operano, supportando le organizzazioni no profit a trovare soluzioni concrete per affrontare le questioni più urgenti. In Italia le società del Network Deloitte e Fondazione Deloitte promuovono Volunteer Hub, il primo progetto strutturato di volontariato aziendale di Deloitte.



Deloitte Business Solution:
innovazione, trasformazione
e leadership



Deloitte Business Solution supporta le aziende nella gestione operativa dei principali processi in ambito finance, fiscale, operation ed HR. Grazie all'esperienza sviluppata su progetti complessi, articolati attraverso diverse modalità che comprendono anche l'outsourcing, attraverso modalità di coordinamento efficiente dei team di lavoro direttamente coinvolti, Deloitte Business Solution mette in pratica un monitoraggio del servizio e del rispetto dei service level agreement e si pone come interlocutore unico nei confronti del Cliente, come un partner affidabile deve fare.

Al giorno d'oggi le aziende si trovano di fronte a un panorama in rapida evoluzione a causa di cambiamenti normativi, a continui progressi tecnologici e all'adozione di approcci sempre più sofisticati da parte delle autorità regolatorie. Pertanto, vi è la necessità di fornire un servizio sempre più distintivo sul mercato grazie alla profonda conoscenza dei processi e delle industry nelle quali si va ad operare, abbinata alle soluzioni tecnologiche che si è in grado di sviluppare in-house (robotica, analytics, ecc.) e che consentono una maggiore efficienza e un controllo costante della qualità.

Ciascuna organizzazione si distingue dalle altre per modello operativo, priorità organizzative e corporate culture. In mercati volatili, incerti ed ambigui è necessario che le aziende dispongano di strutture organizzative flessibili e i servizi Deloitte Business Solution si collocano in questa prospettiva strategica; supportare l'azienda al fine di dotarla di un adeguato livello di competenze per gestire in modo efficace ed efficiente i propri processi operativi con flessibilità, trasparenza e controllo.

Deloitte Business Solution è attualmente **compartecipata equamente da Tax & Legal, Consulting, Audit & Assurance e Risk Advisory.**

Deloitte Business Solution è diventata, inoltre, **"Società Benefit"**, ossia una Società che, oltre a perseguire obiettivi di natura economica, persegue una o più finalità di beneficio comune, e opera in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse.

Nel FY22, Deloitte Business Solution conta **563 professionisti** (+40% rispetto al FY21), di cui il **45% donne** e il **39% sotto i 30 anni**. La Società ha registrato **ricavi di circa 49 milioni di euro²** (+30% rispetto al FY21).

Principali highlights di Deloitte Business Solution del Fiscal Year 2022



l'80% tramutati in contratti di lavoro



Sistemi di gestione certificati e accreditamenti di Deloitte Business Solution

Responsabilità, trasparenza e qualità sono elementi fondamentali su cui si basa l'operato di tutte le Società del Network di Deloitte in Italia e che consentono all'organizzazione di costruire relazioni di collaborazione e fiducia con tutti i propri stakeholder. L'impegno di Deloitte Business Solution per queste tematiche e per il mantenimento dei più alti standard di gestione del business e delle attività aziendali si concretizza anche nell'ottenimento e mantenimento di sistemi di gestione certificati, di cui si riporta di seguito l'elenco.



ISO 9001:2015
Sistemi di gestione per la qualità



ISO 37001:2016
Sistemi di gestione anticorruzione



ISO/IEC 27001:2013
Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni



ISO 22301:2019
Sicurezza e resilienza – Sistemi di gestione della continuità aziendale



ISO 14064-1:2018
Gas ad effetto serra – Parte 1: Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione



ISO 30415:2021
Sistemi di gestione per la diversità ed inclusione

Certificazione Gold Medal di EcoVadis



Il Network di Deloitte in Italia ha ottenuto la Gold Medal di EcoVadis, posizionandosi tra il 2% delle aziende più virtuose del settore. La certificazione valuta le performance di sostenibilità di aziende e organizzazioni attraverso l'utilizzo di standard di sostenibilità internazionali, sulla base delle loro politiche e dei traguardi raggiunti in materia ambientale, sociale ed etica. Tale ottenimento è il segnale dell'impegno del Network rispetto alla trasparenza verso i suoi stakeholder su ambiti di responsabilità sociale e ambientale.



Gli aspetti chiave della missione di Deloitte Business Solution: Create the Change

Ciò che accomuna i professionisti del Network di Deloitte a livello globale è la mission **“Make an impact that matters”** che invita ad agire con decisione per trovare soluzioni all'avanguardia ed efficaci tali da realizzare un impatto che faccia la differenza non solo per i clienti e le proprie persone, ma anche per la società in cui si opera.

In continuità con l'ambizione del Network, Deloitte Business Solution ha scelto come mission **“Create the Change”**, ponendosi l'obiettivo di diventare leader di mercato e punto di riferimento del Network nello sviluppo di soluzioni innovative in ambito «Operate» che accompagnino i nostri clienti nella gestione del cambiamento, in un'ottica di miglioramento ed evoluzione continua.



I pilastri della mission di Deloitte Business Solution

Ispirandosi all'esperienza del Network di Deloitte e riflettendo su come generare un proprio “Impact that matters”, Deloitte Business Solution ha definito cinque caratteristiche, in coerenza con l'approccio del Network, che le permetteranno di distinguersi ulteriormente dai propri competitor:

PURPOSE-LED

Generare un “Impact that matters” attraverso un approccio “operate” in connessione costante con il Network Deloitte per creare una catena del valore in partnership con il cliente.



UNIVERSAL LEADERS, INCLUSIVE CULTURE

L'impegno a formare Leader inclusivi che rappresentino la popolazione diversificata di Deloitte Business Solution, facendosi portavoce di una pluralità di background e sensibilità al fine di creare innovazione.



GLOBAL SCALE, LOCAL TOUCH

Ci prendiamo cura delle esigenze del cliente, forti di una struttura complessa e globale ma con un'attenzione alla cultura ed al contesto locale.



ADVISORY DEPTH, DELIVERY STRENGTH

L'implementazione di soluzioni end-to-end concrete, efficienti e tailor-made, apportando valore per clienti e stakeholder.



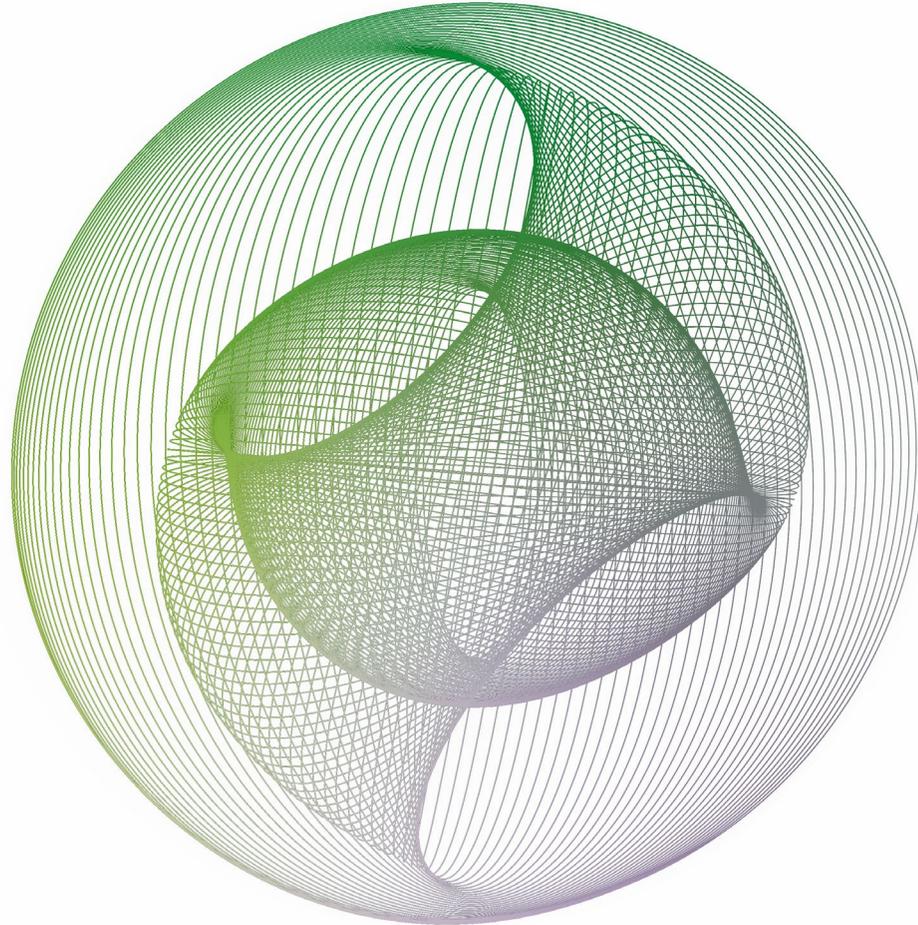
DIGITAL FIRST

La ricerca di soluzioni digital come approccio per portare il nostro business e quello dei nostri clienti ad un livello più smart, integrando automazione e innovazione nei nostri servizi.



Il Brand

In linea con la propria mission e con la brand identity del Network, Deloitte Business Solution ha scelto di rappresentare con un'illustrazione circolare la **qualità, precisione e professionalità** che caratterizzano il proprio modello di delivery e le soluzioni presentate ai clienti.



Il valore
creato





Il purpose del Network di Deloitte in Italia è **“Making an impact that matters”**, ovvero la capacità di mettere in pratica i consigli forniti ai clienti, in modo da sostenerli sia nei mercati e nei paesi in cui operano nel presente, sia in quelli in cui vorranno inserirsi nel futuro. Questo è uno dei punti di forza maggiori: la capacità di creare valore nel tempo per tutti gli stakeholder.

Al fine di raggiungere tale obiettivo, è necessario adeguare alle esigenze specifiche dei settori, dei clienti e delle organizzazioni un mix di talenti e competenze su tutti i livelli – tecnologico, umano, strategia, operatività.

Per realizzare quanto sopra citato, Deloitte Business Solution impegna tempo e dedizione nel coltivare competenze sempre più sviluppate nelle proprie persone, accrescendo il valore aggiunto dato dalla professione e ispirando fiducia nel mercato.

I servizi offerti

Al fine di rispondere alle esigenze di tutte le aree di riferimento del mercato, Deloitte Business Solution, in linea con la direzione del Network di Deloitte in Italia, ha sviluppato le seguenti service offering:



ACCOUNTING & BOOKKEEPING

La service offering Accounting & Bookkeeping è specializzata nel fornire servizi di full outsourcing ai propri clienti, con l'obiettivo di rispondere in maniera concreta alla richiesta del mercato di un servizio integrato, che copra tutti gli aspetti di compliance nel rispetto della normativa civilistica e fiscale. Attraverso soluzioni tecnologiche avanzate e “plug&play”, copriamo l'intera gestione dei processi relativi al ciclo attivo e passivo, di contabilità generale, di closing, di reporting e di consolidamento, il tutto integrato con servizi di compliance in materia fiscale (gestione adempimenti imposte dirette ed indirette), societaria (segreteria societaria) e relativi all'area payroll (elaborazione paghe e gestione contratti).



OPERATE FINANCE PROCESSES

Il team Operate Finance Processes ha come obiettivo assistere il CFO e la Finance Function nella gestione di tutte le proprie attività, sia recurring, che, soprattutto, straordinarie (nuove acquisizioni, processi di trasformazione e digitalizzazione, introduzione di nuovi ERP e modalità di reporting). Di qui la necessità di sviluppare

competenze che spaziano dalla gestione ed analisi dei processi aziendali, a tematiche di controllo di gestione, reporting, bilancio consolidato e gestione dei principali cicli aziendali, il tutto integrato dalla conoscenza degli aspetti civilistici e fiscali, delle moderne tecnologie e dei principali trend di mercato. In tal senso, l'offering OFP rappresenta una scuola di formazione per i futuri CFO, Direttori Amministrativi, Controller e Responsabili di Processo.



OPERATE TRANSFORMATION IN FINANCE PROCESSES

Operate Transformation sviluppa e fornisce soluzioni progettuali a supporto dei processi di trasformazione, discontinuità e contingenza, di rispetto della compliance amministrativa e/o di controllo esterna e/o interna (compliance civilistica, fiscale, budgeting, reporting e controllo di gestione). Situazioni straordinarie, atipiche e di discontinuità aziendale (Merge&Acquisition, Carve Out, evoluzione delle strutture organizzative, dei sistemi informativi e dei processi e procedure) richiedono interventi progettuali a supporto della Finance Function, atti a rendere effettivo e concreto il cambiamento.





FINANCE, ACCOUNTING & OPERATION FSI

Il team Financial Services Industry (FSI) è in grado di supportare i clienti nell'execution in full o partial outsourcing di processi caratterizzati da un'elevata complessità o dalla necessità di impiegare un cospicuo numero di risorse altamente specializzate. In particolare, il team FSI offre supporto in materia di contabilità, bilancio, controllo di gestione e compliance fiscale, regulatory reporting, execution di processi specifici legati all'operatività tipica degli operatori finanziari e project management sulle operations legate all'acquisto/cessione di portafogli di NPE, per assicurare un servizio tagliato sulle esigenze del cliente, compliant con la normativa vigente e qualitativamente in linea con le best practices di mercato.



BACK OFFICE

Il team Back Office assiste i clienti nella gestione quotidiana delle attività operative delle Operations mettendo a disposizione personale altamente preparato e formato, disponibile secondo modelli flessibili di delivery (on site presso gli uffici del cliente o lavorando da remoto) e supportato dalle più avanzate soluzioni tecnologiche disponibili sul mercato (p.es. RPA, AI, AI OCR, Advanced Analytics). Operando secondo una logica cross-industry, i professionisti Back Office



offrono alle aziende clienti un presidio ad alto valore aggiunto delle loro Operations, in grado di garantire un monitoraggio costante dei processi, una gestione efficiente dei costi ed i più alti standard qualitativi.



NETWORK INSPECTION

Il team Network Inspection supporta i clienti nella realizzazione di soluzioni su misura finalizzate al controllo ed al monitoraggio della performance e dell'adeguatezza dei relativi processi tipici di business, con particolare riferimento all'operatività delle reti di vendita ad alle attività di distribuzione e collocamento di prodotti e servizi. In tale ambito si interfaccia con i vertici aziendali e con i referenti delle funzioni organizzazione, commerciale,

operations, controlling e risk management, sviluppando competenze in ambito di governo aziendale, brand enhancement, process optimization e compliance.



CREDIT COLLECTION

Il team Credit Collection supporta i clienti nella gestione del credito ottimizzando l'area del ciclo attivo. Le attività dell'offering sono orientate a rivedere il modello operativo di gestione del credito delle aziende clienti, massimizzando le performance di collection mediante attività dirette, o attraverso l'individuazione della miglior strategia di recupero ed il coordinamento/monitoraggio del team cliente.



ANTI-FINANCIAL CRIME (AFC)

Il team Anti-Financial Crime (AFC) supporta i soggetti obbligati destinatari della normativa antiriciclaggio nell'esecuzione delle attività operative di controllo di I e II livello sottostanti il processo di adeguata verifica del cliente e individuazione delle operazioni sospette. Rappresentano inoltre perimetro della funzione specifiche attività come l'autovalutazione dei rischi di riciclaggio, l'individuazione e comunicazione del titolare effettivo, il supporto nella redazione di manuali e procedure operative in ambito.



**HR, PAYROLL & DUE DILIGENCE**

Il team HR & Payroll offre supporto a clienti di grandi e piccole dimensioni, nazionali ed internazionali, in materia di consulenza del lavoro ed elaborazione dei cedolini, eseguendo anche attività di Due Diligence e garantendo assistenza ai clienti che necessitano di un controller nei processi di payroll transition. Inoltre, Il team HR Evolution si concentra sul dare supporto operativo ed in outsourcing alla Funzione HR del Cliente agendo in partnership in tutte le fasi di progetto, per un'offerta integrata su tre livelli: People Management, Mobility Management e Diversity, Equity & Inclusion.

**TECHNOLOGY**

Il team Technology si pone come obiettivo l'innovazione dei servizi offerti dalle altre offering di Deloitte Business Solution. Questa innovazione viene sviluppata tramite soluzioni di Robotic Process Automation (RPA), creazioni di dashboard di Continuous Monitoring (Analytics), analisi dei processi (Process Mining) e ideazione di soluzioni di Intelligenza Artificiale. L'adozione di queste tecnologie consente di ridurre il tasso di errore e liberare i colleghi dal peso di attività ripetitive e ridondanti, permettendo loro di concentrarsi su task a maggior valore aggiunto.

**TAX COMPLIANCE, TAX AUDIT, COLLEGI SINDACALI, TAX IN HOUSE**

I servizi dell'area Tax Compliance sono specializzati nella gestione degli adempimenti fiscali periodici relativi alle imposte dirette ed indirette e nella predisposizione di strumenti informativi di supporto, utilizzando specifiche piattaforme che permettono al cliente di verificare in real-time lo stato degli adempimenti. Eseguono inoltre attività di analisi di eventuali rischi ed opportunità fiscali e sono in grado di fornire un servizio di supporto in outsourcing agli uffici fiscali di aziende italiane ed internazionali, perfettamente integrato con i servizi contabili, amministrativi e di payroll per un'assistenza a 360°.



L'impatto di Deloitte
Business Solution
sull'ambiente



Politica e strategia per la protezione dell'ambiente

Il Network di Deloitte, grazie alla sua presenza in più di 150 paesi e alla capillarità dei suoi servizi nel settore pubblico e privato, è consapevole del suo ruolo nel guidare le organizzazioni verso modi di operare più sostenibili. Per questo motivo, ad inizio 2020, Deloitte ha lanciato la sua **strategia ambientale WorldClimate**, descritta nel capitolo "Sostenibilità: una visione strategica del futuro".

L'impegno ambientale e climatico assunto dal Network è stato esplicitato nella **Politica Ambientale ed Energetica di Deloitte Italia**, firmata da Fabio Pompei, DCM CEO, nel luglio 2021, e pubblicata esternamente sul sito internet dell'organizzazione che intende definire l'impegno del Network di Deloitte in Italia verso la mitigazione degli impatti ambientali anche lungo la sua catena del valore, per salvaguardare l'ambiente e contrastare il cambiamento climatico.

Gestione responsabile degli impatti ambientali

Il Network di Deloitte in Italia adotta da diversi anni politiche e procedure che mirano a ridurre ed efficientare il consumo delle materie prime utilizzate per lo svolgimento delle attività del business.

Deloitte si è dotata di un piano di azione attraverso il quale promuove attività di sensibilizzazione e incoraggia la transizione digitale in ottica di riduzione del consumo di materie prime. Durante il FY22 il Network di Deloitte ha promosso una serie di iniziative, tra cui:

- È stato **rinnovato il parco stampanti** in ottica di efficientamento e riduzione dello spreco di carta, azione resa possibile anche dall'impostazione della **stampa double-sided di default**. In parallelo, è stato adottato un **sistema di smart-printing** che evita le stampe in eccesso e garantisce maggiore sicurezza e tracciabilità, attraverso un sistema di stampa tramite badge. Infine, è stato completato il progetto di sostituzione di tutte le stampanti dipartimentali con modelli più efficienti dal punto di vista energetico, il progetto ha portato inoltre alla **riduzione del 50%** del numero delle stampanti totali e alla quasi totale eliminazione delle stampanti personali.



- È proseguito il programma di **digitalizzazione e dematerializzazione** dei processi HR, in particolare tramite l'utilizzo della **firma elettronica** per la gestione del contratto di smart working e per l'assegnazione degli asset IT aziendali.
- È stato promosso il passaggio all'**uso esclusivo di carta certificata FSC o 100%** riciclata per le stampanti presenti nei piani degli edifici.
- È stato **esteso il ciclo di vita dei dispositivi elettronici**, sia dei computer portatili che degli smart-phone aziendali, efficientando così il loro utilizzo e riducendo la produzione di rifiuti elettronici.
- È stato introdotto uno **schema di take-back** che prevede la riconsegna degli asset al fornitore e il loro ricondizionamento.
- Promozione della raccolta differenziata e riduzione dei rifiuti: sono state sviluppate delle **linee guida di Network al fine di dotare tutte le sedi di infrastrutture per la corretta gestione, smaltimento e differenziazione dei rifiuti**. In linea con l'avvio di questo programma di miglioramento, è stata lanciata una campagna di sensibilizzazione per promuovere una maggiore consapevolezza sull'importanza di limitare la produzione di rifiuti e migliorare il loro riciclo.



Gestione dei consumi energetici e politiche Net Zero

A testimonianza dell'attenzione verso la propria impronta di carbonio, durante il FY22, il Network di Deloitte in Italia ha ottenuto la **certificazione ISO 14064** che ha permesso di quantificare le emissioni GHG del Network seguendo una metodologia basata su un approccio scientifico e sistematico e riconosciuto a livello internazionale. Sempre nell'ottica di riduzione del proprio impatto ambientale, il Network di Deloitte in Italia ha sottoscritto l'**opzione EKOenergy** che prevede la fornitura di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili per le sedi principali del Network, mentre per le sedi sulle quali non detiene il controllo operativo, con l'obiettivo di azzerare le emissioni provenienti dal consumo di energia elettrica, sono invece stati acquistati **certificati di garanzia d'origine**.

Per minimizzare le emissioni di carbonio derivanti dalla mobilità delle persone, il Network di Deloitte in Italia ha adottato una **nuova Car List aziendale**, composta per il 100% da veicoli ibridi, ibridi plug-in ed elettrici. Nella seconda metà del 2022, per



promuovere forme di mobilità sostenibile, sono state fornite delle carte Enel X a tutti coloro che hanno optato per auto aziendali ibride plug-in o elettriche.

Per la natura delle attività e dei servizi del Network di Deloitte in Italia, i viaggi aziendali sono tra le principali cause di emissione di gas effetto serra. Al fine di limitare le emissioni prodotte dai viaggi di lavoro, è stata promossa la **Travel Policy del Network** nella quale si invitano le persone a prediligere l'utilizzo del treno all'aereo per tutti i trasporti nazionali. Inoltre, per supportare la prenotazione dei viaggi aziendali, è stato promosso l'uso dei tool aziendali Concur Travel (per la prenotazione di voli aerei, autonoleggio e hotel) e Book2Go (per prenotazione di viaggi via treno), gestiti dell'agenzia viaggi CWT, fornitore certificato EcoVadis platinum.

Per i dati relativi all'impatto di Deloitte sull'ambiente si prega di far riferimento al Corporate Responsibility Report del Network di Deloitte in Italia, disponibile sul sito web³.



Il talento di Deloitte
Business Solution





Il Network di Deloitte ha alcuni elementi centrali e fondanti della **strategia di crescita** quali la **richiesta di nuove professionalità** per una migliore soddisfazione dei bisogni dei clienti, l'**accesso al mercato dei talenti** e l'**utilizzo di tecnologie sempre più innovative**. Il Network di Deloitte in Italia ha una ricchezza unica e fondamentale: **il proprio capitale umano**. È proprio grazie alla **dedizione**, all'**impegno** e all'**expertise** delle proprie persone, che Deloitte può proporre ai propri clienti in Italia e nel mondo un'erogazione di servizi di eccellenza.

Deloitte fonda la propria cultura organizzativa sul **benessere**, sulla **formazione** e sullo **sviluppo** delle proprie persone.

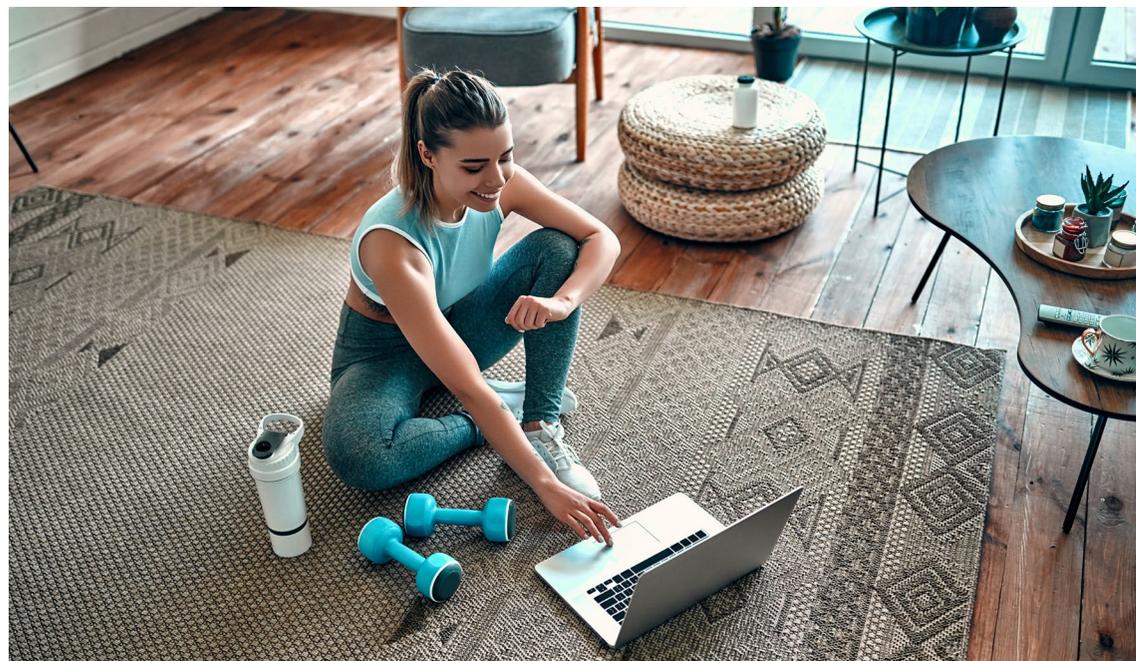
In tal contesto, continua l'impegno del Network di Deloitte in Italia verso la creazione di un **ambiente di lavoro positivo**, in grado di **attrarre numerosi giovani talenti** a cui offrire un **percorso di crescita professionale**. In quest'ottica, assume particolare rilevanza la **strategia di learning definita a livello Global** che prevede l'erogazione di corsi di formazione necessari allo sviluppo di nuove competenze.

L'attenzione al benessere delle persone rappresenta da sempre una priorità del Network di Deloitte in Italia. A tal fine, sono stati erogati servizi di digital well-being, tra cui lezioni di yoga e stretching, workshop di mindfulness, webinar sulla resilienza, sulla nutrizione, su sonno e riposo.

Diversità, equità e inclusione rimangono i valori al centro di una cultura organizzativa che permette ad ogni risorsa di sentirsi sicura e libera di sviluppare il proprio talento.

È continuato nel periodo post-pandemico l'impegno del Network di Deloitte in Italia ad assicurare una gestione inclusiva, ottimale ed efficiente anche in

modalità virtuale e digitale di tutti gli aspetti che riguardano l'employee journey: dal recruiting ai percorsi di formazione e sviluppo, career & feedback, coaching, passando per i percorsi di sviluppo e di rinforzo di una cultura inclusiva e comportamenti rispettosi, nella consapevolezza che il capitale umano rappresenta uno dei principali asset del Network.



Valorizzazione e attrazione dei talenti

Deloitte Business Solution ha come obiettivo la **ricerca** e la **valorizzazione dei talenti** grazie alla realizzazione di iniziative e **alla creazione di opportunità lavorative** che riescano a far esprimere al meglio le potenzialità dei giovani. Deloitte Business Solution, in linea con la propria mission, al fine di attrarre e posizionare giovani talenti nel mondo del lavoro, continua a progettare, sviluppare e realizzare iniziative mirate.

Deloitte Business Solution, in linea con altre legal entities del Network di Deloitte, ha integrato il **"Buddy Program"**, un'iniziativa **"dalle persone per le persone"** che, tramite l'istituzione di un comitato di risorse senior (il **"Welcome Team"**), ha il compito di accogliere ed ingaggiare da subito i nuovi colleghi.

Inoltre, Deloitte Business Solution si è posta l'obiettivo di istituire, la **figura del coach** e renderla disponibile a chiunque la richieda indipendentemente dal grade. Questo progetto potrebbe risultare utile per aumentare la retention e per supportare i colleghi nella crescita tanto professionale, quanto personale.

In linea con questi obiettivi, Deloitte Business Solution sta valutando l'attivazione di due nuovi programmi: **"Empower yourself"** e **"Talent Development Program"**.

"Empower yourself" consiste nella creazione di un piano di formazione customizzato che aumenti il coinvolgimento del personale, al fine di ridurre il divario tra le proprie competenze e quelle richieste sul lavoro, con conseguente incremento di produttività e soddisfazione.

113 stage
avviati nel FY2022,
di cui
l'**80%** tramutati in
contratti di lavoro
nello stesso anno



39%
delle persone
sotto ai **30 anni**



Il **"Talent Development Program"** (TDP) rappresenta un processo di sviluppo interno dei talenti di Deloitte Business Solution e si basa principalmente sul concetto di mobilità internazionale finalizzata alla crescita personale e professionale delle risorse.

Global Performance Experience

Il Global Performance Experience è il rivoluzionario approccio al Performance Management, disegnato da Deloitte e adottato a livello globale. L'obiettivo è quello di valorizzare al massimo il talento delle persone affinché possano davvero fare la differenza per i clienti, in accordo con il purpose **"Making an impact that matters"**.

Nel corso del FY21, il processo è stato governato dal tool di Performance Experience web based e mobile friendly per la gestione della Performance, chiamato **iRPM**, che stabilisce una relazione diretta tra Team Leader e Team Member. In futuro, si prevedono miglioramenti del tool nella valutazione della performance.



Centro di Eccellenza di Bari

Il Centro di Eccellenza di Bari, basato sulla logica della potenzialità del lavoro da remoto in un'ottica di supporto e sviluppo del territorio, nasce con la finalità di ricercare e formare nuovi giovani talenti. È specializzato in area Finance&Accounting, Payroll, e Business Process Outsourcing, con l'obiettivo di fornire a clienti pubblici e privati – su tutto il territorio nazionale – servizi di full outsourcing in materia di contabilità, elaborazione paghe e operazioni straordinarie, supportandoli inoltre nelle attività amministrativo-gestionali esternalizzate dalle aziende e rese in modalità sia back-office che front-office.

Collaborazioni universitarie

Deloitte Business Solution ha avviato collaborazioni con due Università italiane, in linea con l'impegno continuo del Network di Deloitte di attrarre giovani risorse: l'**Università LUM Giuseppe Degennaro** e l'**Università di Pavia** propongono, infatti, corsi didattici tenuti da manager di Deloitte Business Solution in materie del comparto aziendale con un metodo di insegnamento basato su casi pratici per permettere ai giovani di confrontarsi con le problematiche aziendali. In particolare, in

collaborazione con la LUM, nell'anno 2021, Deloitte Business Solution ha coordinato il **Master in Contabilità e Sistemi Operativi (MACOSOP)**, il cui scopo è stato quello di formare figure professionali in grado di gestire le attività di amministrazione e

operatività contabile attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie. MACOSOP è erogato da persone di Deloitte per la quasi totalità. Inoltre, 8 dei partecipanti del MACOSOP sono stati assunti in Deloitte Business Solution.



Formazione e sviluppo delle persone

Al fine di valorizzare il talento delle proprie risorse, **Deloitte Business Solution** incentiva una cultura fortemente collaborativa, valorizzando la diversità di esperienze ed il **pensiero innovativo**. Le persone di **Deloitte Business Solution** fin da subito si sentono parte di un Network formato da una rete di colleghi da cui apprendere, supportandosi ed incoraggiandosi a vicenda.

Deloitte Business Solution, in linea con il Network di Deloitte in Italia, è alla costante ricerca di persone proattive, che vogliano sempre migliorarsi e che abbiano come obiettivi supportare i clienti al meglio delle loro capacità, dare un contributo di valore alla comunità, nonché valorizzare le competenze e le capacità delle persone con cui collaborano.

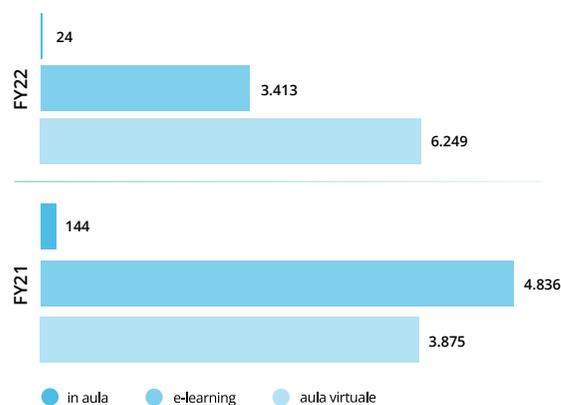
17 ore di
formazione
pro-capite erogata
nel FY22



Deloitte Business Solution, d'altro canto, si impegna a raggiungere un duplice obiettivo: **garantire eccellenti risultati ai clienti e garantire una crescita personale e professionale quotidiana alle proprie persone**.

Il primo e il secondo sono chiaramente interconnessi: puntando infatti sulle competenze delle proprie persone attraverso notevoli investimenti sulla formazione, Deloitte Business Solution aspira a creare un pool di professionisti di talento che possa garantire valore aggiunto attraverso qualsiasi contributo.

Ore di formazione in aula, on line ed in aula virtuale



EMEA BPS Senior Program: Managing Teams and Projects (“Senior School”)

Nell’ottica di una formazione continua, Deloitte Business Solution offre ai neo-promossi

Senior Consultants la possibilità di affinare le proprie leadership skills e competenze di project management con il programma formativo **EMEA BPS Senior Program** che si pone come obiettivi:

- Sviluppare sofisticate competenze di **project management** e approfondire la conoscenza dei PM tools disponibili all’interno di Deloitte Business Solution per migliorare la gestione del flusso di lavoro.
- Saper riconoscere le diverse fasi del ciclo di vita di un progetto, identificando correttamente i rischi e le **problematiche connesse** a ciascuna di queste fasi.
- Imparare a guidare **un team in maniera efficiente ed inclusiva**, padroneggiando diverse tecniche comunicative e fornendo feedback costruttivi.

A causa dell’emergenza epidemiologica, nel FY22 il programma è stato sospeso e riprenderà nel FY23.



Diversity, inclusion e pari opportunità

In linea con la strategia **ALL IN** e quanto definito all'interno del Codice Etico, **diversità, equità e inclusione** sono i valori fondamentali del Network di Deloitte in Italia, che ha come obiettivo quello di integrarli in ogni attività quotidiana, in cui fairness e unicità siano promossi, al fine di creare un ambiente di lavoro in cui ognuno possa sentirsi incluso, senza discriminazioni di alcun tipo né pregiudizi, in cui la diversità sia un valore aggiunto e strategico, con un impatto tangibile sul business e sull'esperienza quotidiana delle persone.



I 4 pilastri della talent experience

Al fine di promuovere e sviluppare una cultura organizzativa sempre più inclusiva, il Network di Deloitte ha integrato i principi della diversity, equity e inclusion all'interno della propria Talent Experience, promuovendo comportamenti e linguaggi inclusivi, in coerenza con i propri valori condivisi, tra cui "Foster Inclusion".

Questo processo di integrazione si realizza attraverso **4 pillar principali**:

Valorizzazione
del contributo del
singolo individuo



Sviluppo di
un senso di
appartenenza



**CULTURA
INCLUSIVA**



Costruzione di un
ambiente rispettoso
delle diversità



Rafforzamento di una
leadership inclusiva



Il Network di Deloitte in Italia, in stretta connessione con le scelte portate avanti da Deloitte Business Solution, si è posto degli obiettivi in merito al raggiungimento di una parità di genere anche nella leadership in un'ottica di miglioramento continuo della presenza femminile nelle posizioni apicali e dirigenziali.



Dipendenti per genere e categoria professionale al 31 maggio 2022

| PARTNER | | DIRECTOR | | SENIOR MANAGER | |
|---------|-----|--------------|-----|----------------|-----|
| 1% | 1% | 2% | 1% | 2% | 1% |
| | | | | | |
| MANAGER | | SENIOR STAFF | | CONSULTANT | |
| 8% | 4% | 18% | 15% | 16% | 24% |
| | | | | | |
| ANALYST | | TOTALE | | | |
| 52% | 54% | 55% | 45% | | |
| | | | | | |



BSI Award for Diversity & Inclusivity

Deloitte Business Solution tiene molto alla tematica Diversity & Inclusion, considerandola un fattore fondamentale per il benessere delle persone e per una crescita stabile e sostenibile ed è stata infatti premiata per il suo impegno nel portare la diversità all'interno del proprio business, non solo esternamente ma anche tra gli azionisti. In occasione dei **BCCI Business Sustainability Excellence Awards**, tenutisi al "Gran Gala Dinner 2021", Deloitte Business Solution ha infatti ricevuto il **BSI Award for Diversity & Inclusivity** dimostrando il proprio impegno nel perseguire e realizzare la mission "Create the Change".



Programma D-Mums

Deloitte Business Solution, proseguendo l'operato dello scorso FY, ha continuato a promuovere il programma dedicato ai neogenitori, con l'obiettivo di stimolare la comunicazione tra genitori, organizzazione e team di lavoro rendendo più gradevole l'esperienza genitoriale e favorendo un idoneo percorso di carriera di rientro. Sono stati consolidati i seguenti servizi già attivi lo scorso anno: uno sportello di ascolto sull'esperienza di rientro, il coinvolgimento del team leader come attore principale nell'accogliere i colleghi a seguito del congedo parentale, un toolkit con delle linee guida a supporto di un rientro sempre più inclusivo e la community **Parents@Deloitte**, composta da 200 genitori cross business, a sostegno della cultura della genitorialità responsabile. Ad integrazione del programma, sono state introdotte alcune novità nel corrente FY: il supporto dei **Parent Angels** come il primo punto di contatto dei genitori in attesa, il sito intranet **Parent's Planet** contenente tutte le informazioni amministrative e il comitato Parents dei genitori cross-business per rafforzare il commitment di Deloitte. Infine, Deloitte Business Solution ha garantito un contributo e sostegno alle famiglie prevedendo **10 giorni di congedo retribuito** aggiuntivi rispetto a quelli previsti per legge entro il



primo anno del/la figlio/a, l'attivazione delle **Financial Aid** come contributo alle spese per la cura dei figli/e entro il primo anno di vita e un kit nascita per ogni bambino nato all'interno del business Deloitte Business Solution, con l'obiettivo di congratularsi e abbracciare i neogenitori.



Women in Tech

A sostegno della rappresentanza di genere in tutti i contesti e a tutti i livelli dell'organizzazione, dal FY20 è stata lanciata la community **"Women In Tech"**, composta da circa 180 donne impegnate nel settore tecnologico. La community si pone il duplice obiettivo di fornire alle colleghe una piattaforma di scambio in cui condividere esperienze, idee ed expertise con altre colleghe impegnate nello



stesso settore, e creare una community di role model per le giovani donne che vorranno intraprendere gli studi e la carriera nel mondo tech. Il suo motto è "Connect, Engage ed Empower". A partire dal FY21, la community delle "Women In Tech" si è ulteriormente allargata grazie alla partnership con SheTech, che si pone l'obiettivo di colmare il gender gap nel mondo della tecnologia e del digitale, con la quale la community organizza iniziative che si pongono l'obiettivo di avvicinare sempre più le donne al mondo della Tecnologia e delle materie STEM.



UNI PdR 125:2022

Durante il FY22, Deloitte Business Solution ha dato via all'iter per l'ottenimento della certificazione **UNI PdR 125:2022** prevista dal Piano Nazionale Ripresa Resilienza (PNRR) all'interno della Missione 5. La certificazione definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.



L'attenzione al benessere delle persone⁴

L'attenzione al **benessere delle persone** è al centro della strategia del Network di Deloitte in Italia che si impegna a promuovere il Well-being delle proprie persone seguendo un approccio olistico, concepito come benessere fisico, mentale e sociale.

In particolare, la strategia di Well-being si focalizza su tre pillar complementari: **Body, Mind e Purpose**. Una mente concentrata, un corpo energetico e un senso di appartenenza alla comunità sono infatti gli elementi che, operando in modo sinergico, consentono ad un individuo di esprimere al meglio le proprie potenzialità, integrando la vita professionale e personale. Le azioni prioritarie vengono delineate attraverso i risultati della **Well-being Survey**, un'indagine periodica che misura il **livello di benessere** del Network e consente di identificare il **Well-being Index** dell'organizzazione.

A seguito alla pandemia da Covid-19, che **ha portato importanti cambiamenti sia nella vita professionale che in quella privata**, nel FY22 sono state implementate diverse iniziative per aiutare le persone a prendersi cura del proprio benessere mentale e creare un ambiente **sicuro dal punto di vista psicologico**.

UNA CULTURA BASATA SU FLESSIBILITÀ, LIBERA SCELTA E SUPPORTO RECIPROCO



AN ENGAGED MIND

Ottimismo, capacità di reazione, chiarezza mentale e creatività per imparare, crescere e rispondere alle sfide.



AN ENERGIZED BODY

Movimento, riposo e una corretta alimentazione per essere più forti e pieni di energia vitale.



A SENSE OF PURPOSE

Profondità di pensiero, gratitudine e capacità decisionale per lasciare un segno con i colleghi, gli amici, la famiglia e nella società.



Salute e sicurezza

Il Network di Deloitte in Italia si impegna a garantire elevati standard per tutelare la salute e la sicurezza delle persone negli spazi lavorativi. Coerentemente con il percorso avviato nel FY19 e proseguito nei FY successivi, nel corso del FY22 il Network ha fatto ulteriori progressi in relazione al progetto finalizzato all'**implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori conforme allo standard ISO 45001**. Il sistema è stato definito nelle sue componenti procedurali essenziali e sono state avviate le attività prodromiche alla certificazione a cura di un ente terzo⁵.

Nel corso del FY22, Deloitte Business Solution non ha registrato casi di infortuni sul lavoro.

Seppur l'emergenza epidemiologica nel corso del FY22 è diminuita, il Network di Deloitte in Italia ha continuato ad applicare il **Protocollo Covid-19 aziendale**, declinato sulla base delle previsioni del "Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione SARS-CoV-2/Covid-19 negli ambienti di lavoro" del **24 aprile 2020** aggiornato il **6 aprile 2021** (in seguito congiuntamente il "**Protocollo Nazionale**") che contiene misure finalizzate a tutelare la salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro.



Comunicazione con le proprie persone

Il FY22 è iniziato con un graduale rientro alla normalità sia personale che lavorativa per tutte le nostre persone. La comunicazione interna ha, quindi, lavorato su due fronti: mantenere sempre alta l'attenzione sull'andamento della pandemia comunicando tempestivamente gli aggiornamenti normativi nel rispetto delle linee guida dettate dal Governo e dall'altro ha dato inizio ad una serie di progetti che hanno avuto come obiettivo in primis quello di rilanciare la vita all'interno del Network e rinforzare il concetto di gruppo e prossimità.



From Survey to Journey

Con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione, nel maggio del 2021, la leadership di Deloitte Business Solution ha deciso di lanciare una **survey** su tutta la popolazione per misurare il punto di vista rispetto a quattro temi e successivamente definire un progetto di improvement:

- Leadership.
- Organizational capabilities.
- Engagement & empowerment.
- Post covid new era.

Sulla base dei risultati raccolti è nato il progetto **From Survey to Journey**, partito all'inizio del FY22 e attualmente ongoing con nuovi goal legati ai futuri FY. Il progetto ha l'obiettivo di definire degli action plan specifici per migliorare i quattro macro-temi, considerando come agente di cambiamento la figura del Manager. Infatti, il CEO e il People & Purpose Leader (PPL) incontrano con cadenza mensile **tutti i Manager** di Deloitte Business Solution per realizzare gli action plan, creare altri punti di innovazione e monitorare le iniziative connesse agli obiettivi stabiliti.

A seguito dei risultati della survey, allo scopo di rafforzare la Leadership, è nata l'idea di creare l'**Advisory Board** di Deloitte Business Solution: il **DriveBoostSolve**.



I dodici membri del DriveBoostSolve, con Grade da Analyst a Senior Consultant e distribuiti tra tutti gli uffici di Deloitte Business Solution, si incontrano con cadenza mensile per identificare azioni di miglioramento dell'ambiente lavorativo da condividere con la Leadership e da portare all'attenzione del CEO. Il 41.6% dei membri è rappresentato da donne.

In particolare, il DriveBoostSolve analizza la situazione presente anche sulla base del punto di vista dello staff rispetto a temi ritenuti rilevanti; condivide con la Leadership idee e soluzioni rispetto alle iniziative ritenute prioritarie e ne definisce l'implementazione attraverso strategie e iniziative condivise da realizzare nell'arco del Fiscal Year.



L'impatto di Deloitte Business Solution sulla community



Il Network di Deloitte in Italia, così come quello globale a cui appartiene, ritiene che il settore privato possa svolgere un ruolo importante nel plasmare la società e per questo motivo è impegnato a guidare un cambiamento sociale positivo. Lavorando insieme al governo, alle imprese e alle organizzazioni della società civile in modi innovativi, il Network di Deloitte in Italia desidera dare il proprio contributo per vincere alcune delle più grandi sfide della società e della comunità globale, sia attraverso i suoi business, che attraverso la sua Fondazione⁶.

Per questo motivo, il Network di Deloitte in Italia ha sempre cercato di contribuire alla società in cui opera, ad esempio, attraverso il continuo investimento nella formazione di giovani talenti, con un'attenzione particolare al Mezzogiorno. Ad esempio, su iniziativa di Deloitte Consulting è stato avviato NextHub, un innovativo progetto con base a Bari, pensato come hub per attrarre talenti e supportare la crescita del territorio. NextHub rappresenta un tassello aggiuntivo del programma **Impact for Italy**.

Deloitte Business Solution, oltre a contribuire alle iniziative benefiche promosse da Deloitte Italia e Fondazione Deloitte, sostiene la società in cui opera anche mediante sponsorizzazioni e donazioni dirette.



South working

Le nuove esigenze nate nell'era pandemica hanno portato alla rivalutazione della sede di lavoro, stimolando un rientro presso le terre di origine di molti professionisti. Per andare incontro a questa esigenza, Deloitte Business Solution offre la possibilità di lavorare in una sede diversa da quella prestabilita con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita delle

risorse e del territorio. In particolare, grazie al Centro di Eccellenza di Bari le persone di Deloitte Business Solution possono beneficiare appieno di questa opportunità di "south working" che permette loro di restare vicine alle proprie famiglie e dare al contempo un contributo al territorio in cui sono cresciute, garantendo un adeguato work-life balance.



Governance,
etica e trasparenza
nel business





La Governance del Network di Deloitte in Italia

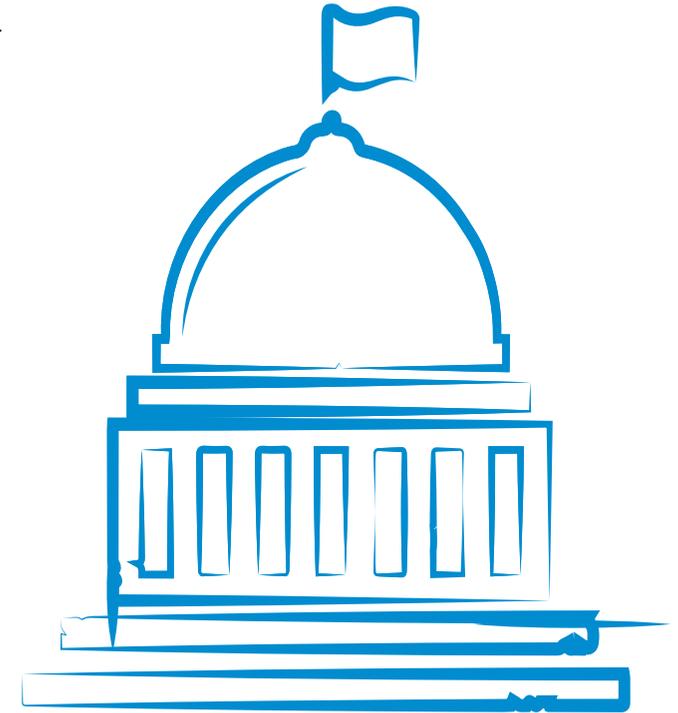
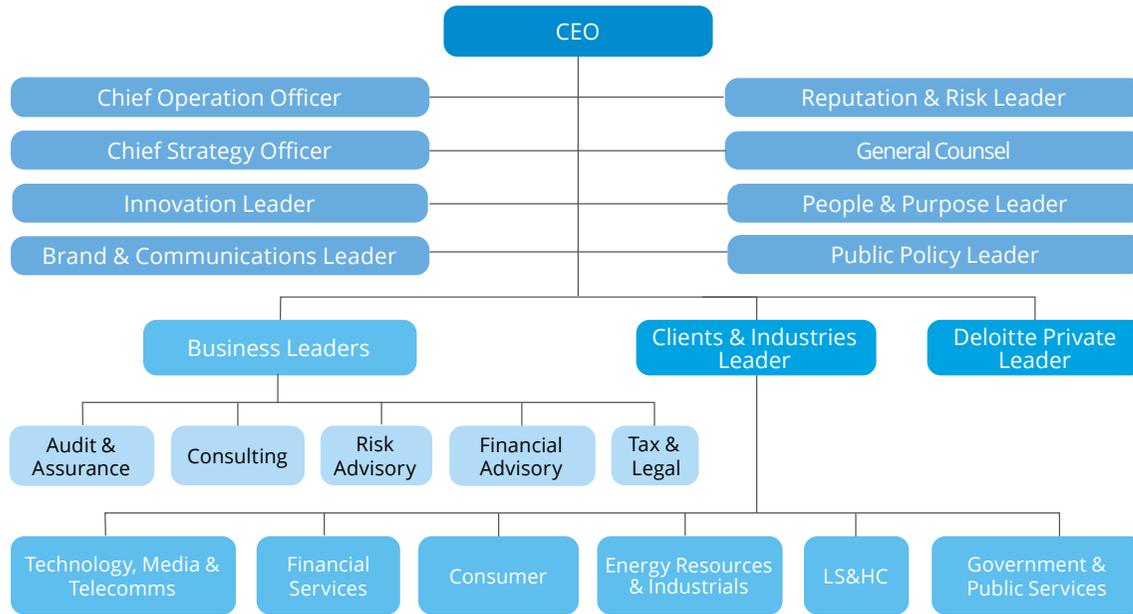
Il Network Deloitte è una rete globale di member firm e di entità ad esse affiliate che operano in oltre 150 Paesi in tutto il mondo utilizzando il medesimo brand. Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), società di diritto inglese a responsabilità limitata, svolge un ruolo di coordinamento per le member firm e le loro affiliate. DTTL si adopera affinché le member firm aderiscano e rispettino specifiche procedure e metodologie, con l’obiettivo di assicurare in tutte elevate standard di qualità, etica professionale e servizio. DTTL non eroga servizi professionali a clienti, non influenza, non gestisce e non controlla, né possiede alcuna partecipazione rilevante in alcuna delle member firm aderenti al Network Deloitte o delle loro affiliate. Ogni member firm di DTTL e/o le entità affiliate alle stesse forniscono servizi in particolari aree geografiche e sono soggette alle leggi e ai regolamenti professionali del paese o dei paesi in cui operano. Ogni member firm di DTTL è strutturata in conformità con le leggi, i regolamenti nazionali, la prassi abituale e altri fattori, e può

garantire la prestazione di servizi professionali nei suoi rispettivi territori attraverso entità affiliate. DTTL, ogni sua member firm e ciascuna delle entità affiliate sono entità giuridicamente separate e indipendenti, che non possono obbligarsi o vincolarsi l’un l’altra nei confronti di terzi. DTTL e ogni member firm, e le rispettive entità affiliate, sono responsabili solo per i propri atti e le proprie omissioni, e non per quelli delle altre entità. Il Network Deloitte è una rete globale di entità indipendenti e non una partnership o una singola società.

Il 1° giugno 2019, la member firm Deloitte Central Mediterranean S.r.l. (DCM), comprendente le practice italiana, greca e maltese, si è unita con la member firm Deloitte North West Europe LLP, all’interno della member firm Deloitte North and South Europe LLP (Deloitte NSE). A decorrere da tale data, quindi, Deloitte NSE è la member firm di DTTL anche per il territorio italiano. Deloitte Central Mediterranean S.r.l. non eroga servizi e detiene partecipazioni minoritarie nel capitale di alcune società operative del Network Deloitte in Italia, Grecia e Malta.



Di seguito viene rappresentata la struttura di Governance del Network Deloitte in Italia, in vigore dal 1° giugno 2019.



**COMITATO
ESECUTIVO**

Fabio Pompei | CEO
Stefano Dell'Orto | Audit & Assurance Leader
Alessandro Mercuri | Consulting Leader
Antonio Arfè | Risk Advisory Leader
Antonio Solinas | Financial Advisory Leader

Alessandro Lualdi | Tax & Legal Leader
Giuseppe Pedone | Chief Operation Officer
Stefania Papa | People & Purpose Leader
Catherine Adam | General Counsel
Pierluigi Brienza | Chief Strategy Officer

Raffaele Fontana | Reputation & Risk Leader
Ernesto Lanzillo | Deloitte Private Leader
Andrea Poggi | Innovation Leader, Clients & Industries Leader



Etica e trasparenza

Qualità, integrità ed etica sono capisaldi connaturati nell'operatività quotidiana del Network di Deloitte in Italia nel mondo nei confronti dei clienti, delle comunità locali in cui opera e delle proprie persone. Per Deloitte, la reputazione è uno degli asset più importanti che contraddistingue il Network sul mercato, permettendo non solo di attrarre i migliori talenti a livello mondiale, ma anche di differenziare il brand sul mercato. A tal fine, gli Ethics Team del Network globale lavorano proattivamente per rafforzare la cultura dell'integrità all'interno dell'organizzazione; il Network, infatti, si impegna a condurre le proprie attività con la massima **trasparenza, onestà ed etica professionale.**

L'approccio adottato dal Network in materia di etica e correttezza è ben definito, di tipo top-down: a livello Global, Deloitte ha adottato i **Global Principles of Business Conduct** (di seguito anche «Global Code»), che sanciscono i **principi fondamentali e i valori, non negoziabili**, condivisi dalle member firm del Network. Tali principi fondamentali sono poi stati recepiti e sviluppati anche a livello di member firm all'interno dei rispettivi codici di comportamento.



Il Network di Deloitte in Italia, così come tutta Deloitte Central Mediterranean (DCM), è infatti chiamata a rispettare il **Code of Conduct di Deloitte NSE**, che riprende i contenuti del codice etico globale. Inoltre, a livello di geography, **DCM** ha elaborato un proprio **Code of Conduct**, il quale dettaglia ulteriormente le linee guida definite dal Global, per costruire e sostenere una cultura di etica e integrità, e che tutte le legal entity della geography DCM sono tenute a rispettare.

Il Network di Deloitte in Italia ha adottato un **Codice di comportamento** che presenta il programma adottato in materia etica, le persone chiave da contattare, nonché i canali per la consultazione e la segnalazione delle potenziali condotte contrarie ai principi etici. Ciascuna legal entity ha, inoltre, elaborato un **Codice di comportamento relativo alle proprie attività**, identificando i principi e i valori più specifici che guidano lo svolgimento dei servizi professionali erogati, definendo i comportamenti che ciascuna persona del Network è tenuta a rispettare nello svolgimento della propria attività di lavoro, nonché al fine di garantire aderenza con la normativa derivante dal D.Lgs. 231/2001⁷.

Nel corso del FY22, Deloitte ha introdotto in tutti i Paesi, inclusi quelli facenti parte di DCM, la **Personal relationship policy**, diretta a mappare i **casi di legami di natura familiare** o personale esistenti all'interno di Deloitte o tra personale di Deloitte, da una parte, e persone chiave nell'organizzazione di nostri clienti ovvero candidati ad un ruolo in Deloitte, dall'altra. Lo scopo ultimo di tale policy è quello di evitare, o mitigare gli effetti, situazioni che possano rappresentare un conflitto di interesse, effettivo o anche solo che possa essere percepito come tale dall'esterno.



Anti-corruzione

In linea con quanto sviluppato da Deloitte a livello internazionale, Deloitte Central Mediterranean (DCM) è dotata di una Policy in materia Anti-corruzione assieme ad alcuni protocolli aggiuntivi sullo stesso tema, al fine di definire le responsabilità e i principi comportamentali che dovrebbero guidare le proprie persone in tutte le attività professionali quotidiane e assicurando così la compliance normativa ed il mantenimento dei più sofisticati standard di integrità, trasparenza e correttezza in ambito lavorativo.



Protezione dei dati

Il Network di Deloitte si impegna a garantire la protezione dei dati personali trattati dai professionisti del Network, attraverso un approccio basato sul rischio, coerente con i requisiti normativi applicabili e con le aspettative dei clienti. Il Network di Deloitte ha adottato un modello di miglioramento continuo del sistema di protezione dei dati, al fine di far fronte alle istanze che arrivano dai clienti e dai nuovi requisiti normativi, come per esempio il Regolamento generale in materia di protezione di dati personali e le linee guida dello EDPB. In tale contesto, in un'ottica di rispetto del principio di accountability, il Network ha provveduto a identificare e adottare adeguate misure tecniche e organizzative volte a rafforzare la protezione dei dati personali trattati e a mitigare i rischi.

In linea con il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, ufficialmente Regolamento n. 2016/679 e noto con la sigla "GDPR", entrato in vigore a maggio 2016 e diventato effettivo a partire dal 25 maggio 2018, il Network di Deloitte in Italia ha provveduto a definire e attuare un **GDPR Compliance Program** per tutte le entità del Network interessate dal Regolamento sulla protezione dei dati.



Le principali componenti del Deloitte GDPR Compliance Program sono elencate di seguito:

- Registro dei trattamenti.
- Modello Organizzativo data protection.
- Informativa sulla protezione dei dati.
- Clausole contrattuali con le terze parti.
- Analisi di rischio e valutazione di impatto (DPIA).
- Politiche & Procedure.
- Cyber Security Program.
- Formazione per i dipendenti.



Allegati



Indicatori relativi alle persone

Dipendenti⁸ e lavoratori non dipendenti

| SCOMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|-------------|-----------|-----------|------------------------------------|-----------|-----------|---------------------|------------|------------|
| FY2022 | | | | | | | | | | | | |
| | Dipendenti | | | Apprendisti | | | Collaboratori esterni ⁹ | | | Totale forza lavoro | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | 4 | 2 | 6 | - | - | - | - | - | - | 4 | 2 | 6 |
| Director | 5 | 2 | 7 | - | - | - | - | - | - | 5 | 3 | 8 |
| Snr Manager | 6 | 3 | 9 | - | - | - | - | - | - | 7 | 3 | 10 |
| Manager | 23 | 8 | 31 | - | - | - | - | - | - | 25 | 9 | 34 |
| Senior Staff | 49 | 38 | 87 | - | - | - | - | - | - | 57 | 39 | 96 |
| Consultant | 35 | 48 | 83 | 8 | 8 | 16 | - | 1 | 1 | 50 | 60 | 110 |
| Analyst | 52 | 71 | 123 | 60 | 17 | 77 | 7 | 16 | 23 | 162 | 137 | 299 |
| Totale | 174 | 172 | 346 | 68 | 25 | 93 | 7 | 17 | 24 | 310 | 253 | 563 |
| FY2021 | | | | | | | | | | | | |
| | Dipendenti | | | Apprendisti | | | Collaboratori esterni | | | Totale forza lavoro | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | 2 | 2 | 4 | - | - | - | - | - | - | 2 | 2 | 4 |
| Director | 3 | 2 | 5 | - | - | - | - | - | - | 3 | 2 | 5 |
| Snr Manager | 8 | 3 | 11 | - | - | - | 1 | - | 1 | 9 | 3 | 12 |
| Manager | 23 | 5 | 28 | - | - | - | 1 | 1 | 2 | 24 | 6 | 30 |
| Senior Staff | 42 | 42 | 84 | - | - | - | 1 | - | 1 | 43 | 42 | 85 |
| Consultant | 33 | 38 | 71 | 5 | 1 | 6 | 1 | - | 1 | 39 | 39 | 78 |
| Analyst | 24 | 37 | 61 | 37 | 26 | 63 | 45 | 18 | 63 | 106 | 81 | 187 |
| Totale | 135 | 129 | 264 | 42 | 27 | 69 | 49 | 19 | 68 | 226 | 175 | 401 |



**SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO (FULL-TIME/PART-TIME) E PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (TEMPO DETERMINATO/TEMPO INDETERMINATO)
PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO**

FY2022

| n. persone | Tipologia di impiego | | | | | | Tipologia di contratto | | | | | |
|----------------|----------------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------------------|------------|------------|-------------|-----------|-----------|
| | Full time | | | Part time | | | Indeterminato | | | Determinato | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | 4 | 2 | 6 | - | - | - | 4 | 2 | 6 | - | - | - |
| Director | 5 | 2 | 7 | - | - | - | 5 | 2 | 7 | - | - | - |
| Senior Manager | 6 | 3 | 9 | - | - | - | 6 | 3 | 9 | - | - | - |
| Manager | 23 | 8 | 31 | - | - | - | 23 | 8 | 31 | - | - | - |
| Senior Staff | 49 | 33 | 82 | - | 5 | 5 | 49 | 38 | 87 | - | - | - |
| Consultant | 43 | 50 | 93 | - | 6 | 6 | 43 | 55 | 98 | - | 1 | 1 |
| Analyst | 110 | 83 | 193 | 2 | 5 | 7 | 105 | 72 | 177 | 7 | 16 | 23 |
| Totale | 240 | 181 | 421 | 2 | 16 | 18 | 235 | 180 | 415 | 7 | 17 | 24 |

FY2021

| n. persone | Tipologia di impiego | | | | | | Tipologia di contratto | | | | | |
|----------------|----------------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------------------|------------|------------|-------------|----------|-----------|
| | Full time | | | Part time | | | Indeterminato | | | Determinato | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | 2 | 2 | 4 | - | - | - | 2 | 2 | 4 | - | - | - |
| Director | 3 | 2 | 5 | - | - | - | 3 | 2 | 5 | - | - | - |
| Senior Manager | 8 | 3 | 11 | - | - | - | 8 | 3 | 11 | - | - | - |
| Manager | 23 | 5 | 28 | - | - | - | 23 | 5 | 28 | - | - | - |
| Senior Staff | 42 | 38 | 80 | - | 4 | 4 | 42 | 42 | 84 | - | - | - |
| Consultant | 38 | 34 | 72 | - | 5 | 5 | 37 | 38 | 75 | 1 | 1 | 2 |
| Analyst | 60 | 60 | 120 | 1 | 3 | 4 | 60 | 55 | 115 | 1 | 8 | 9 |
| Totale | 176 | 144 | 320 | 1 | 12 | 13 | 175 | 147 | 322 | 2 | 9 | 11 |



Lavoratori non dipendenti

| SCOMPOSIZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO | | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|----------------------|-----------|-----------|------------------------------|-----------|------------|
| FY2022 | | | | | | | | | |
| n. persone | Stage | | | Altre collaborazioni | | | Totale collaboratori esterni | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Director | - | - | - | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| Senior Manager | - | - | - | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| Manager | - | - | - | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| Senior Staff | - | - | - | 8 | 1 | 9 | 8 | 1 | 9 |
| Consultant | - | - | - | 7 | 4 | 11 | 7 | 4 | 11 |
| Analyst | 40 | 26 | 66 | 10 | 23 | 33 | 50 | 49 | 99 |
| Totale | 40 | 26 | 66 | 28 | 30 | 58 | 68 | 56 | 124 |
| FY2021 | | | | | | | | | |
| n. persone | Stage | | | Altre collaborazioni | | | Totale collaboratori esterni | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Director | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Senior Manager | - | - | - | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| Manager | - | - | - | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Senior Staff | - | - | - | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| Consultant | - | - | - | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| Analyst | 32 | 11 | 43 | 13 | 7 | 20 | 45 | 18 | 63 |
| Totale | 32 | 11 | 43 | 17 | 8 | 25 | 49 | 19 | 68 |



Diversità tra i dipendenti

| SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31 MAGGIO | | | | | | | | | | |
|---|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| n. persone | FY2022 | | | | | FY2021 | | | | |
| | Età | | | Genere | | Età | | | Genere | |
| | <30 | 30-50 | >50 | Uomini | Donne | <30 | 30-50 | >50 | Uomini | Donne |
| Soci | - | 3 | 3 | 4 | 2 | - | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Dirigenti | - | 13 | 4 | 11 | 6 | - | 12 | 5 | 11 | 6 |
| Quadri | - | 31 | 4 | 19 | 16 | - | 25 | 2 | 23 | 4 |
| Impiegati | 83 | 180 | 25 | 140 | 148 | 41 | 149 | 26 | 99 | 117 |
| Apprendisti | 90 | 3 | - | 68 | 25 | 67 | 2 | - | 42 | 27 |
| Totale | 173 | 230 | 36 | 242 | 197 | 108 | 190 | 35 | 177 | 156 |

| SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ, IN PERCENTUALE AL 31 MAGGIO | | | | | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| percentuale | FY2022 | | | | | FY2021 | | | | |
| | Età | | | Genere | | Età | | | Genere | |
| | <30 | 30-50 | >50 | Uomini | Donne | <30 | 30-50 | >50 | Uomini | Donne |
| Soci | 0% | 1% | 8% | 2% | 1% | 0% | 1% | 6% | 1% | 1% |
| Dirigenti | 0% | 6% | 11% | 4% | 3% | 0% | 6% | 14% | 6% | 4% |
| Quadri | 0% | 14% | 11% | 8% | 8% | 0% | 13% | 6% | 13% | 3% |
| Impiegati | 48% | 78% | 70% | 58% | 75% | 38% | 79% | 74% | 56% | 75% |
| Apprendisti | 52% | 1% | 0% | 28% | 13% | 62% | 1% | 0% | 24% | 17% |
| Totale | 100% |



Nuove assunzioni e turnover

| TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31 MAGGIO | | | | | | | | |
|--|------------|-----------|----------|------------|-----------|-----------|----------|------------|
| n. persone | FY2022 | | | | FY2021 | | | |
| | <30 | 30-50 | >50 | Totale | <30 | 30-50 | >50 | Totale |
| Entrate | | | | | | | | |
| Uomini | 98 | 42 | 2 | 142 | 36 | 25 | 1 | 62 |
| Donne | 44 | 29 | 3 | 76 | 23 | 19 | 6 | 48 |
| Totale | 142 | 71 | 5 | 218 | 59 | 44 | 7 | 110 |
| Uscite | | | | | | | | |
| Uomini | 32 | 34 | 2 | 68 | 12 | 15 | - | 27 |
| Donne | 15 | 16 | - | 31 | 6 | 9 | 1 | 16 |
| Totale | 47 | 50 | 2 | 99 | 18 | 24 | 1 | 43 |

| TURNOVER ¹⁰ IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ, IN PERCENTUALE AL 31 MAGGIO | | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| percentuale | FY2022 | | | | FY2021 | | | |
| | <30 | 30-50 | >50 | Totale | <30 | 30-50 | >50 | Totale |
| Entrate | | | | | | | | |
| Uomini | 92% | 34% | 20% | 46% | 58% | 24% | 9% | 27% |
| Donne | 67% | 28% | 12% | 30% | 50% | 22% | 25% | 27% |
| Totale | 82% | 31% | 14% | 54% | 55% | 23% | 20% | 27% |
| Uscite | | | | | | | | |
| Uomini | 30% | 27% | 2% | 22% | 19% | 14% | 0% | 12% |
| Donne | 23% | 15% | 0% | 12% | 13% | 10% | 4% | 0% |
| Totale | 27% | 22% | 6% | 18% | 17% | 13% | 3% | 0% |



Infortuni sul lavoro

| INDICATORI DI SALUTE E SICUREZZA AL 31 MAGGIO | | | | |
|--|------------|---------|-------------------------------------|--------|
| n. casi | Dipendenti | | Collaboratori esterni ¹¹ | |
| | FY2022 | FY2021 | FY2022 | FY2021 |
| Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro | - | - | - | - |
| Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (escludendo i decessi) ¹² | - | - | - | - |
| Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili ¹³ | - | - | - | - |
| Numero di infortuni in itinere ¹⁴ | - | 1 | - | - |
| Ore lavorate | 636.372 | 531.049 | - | - |
| Tassi | | | | |
| Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro ¹⁵ | - | - | - | - |
| Tasso di infortuni gravi sul lavoro con gravi conseguenze (escludendo i decessi) ¹⁶ | - | - | - | - |
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ¹⁷ | - | - | - | - |



Ore medie di formazione annua per dipendente

| ORE DI FORMAZIONE EROGATE E FORMAZIONE PRO-CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|------------|-------------------|------------------|
| n. ore | In Aula | | | E-Learning | | | Aula Virtuale | | | Totale | Pro-capite | Pro-capite Uomini | Pro-capite Donne |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | | | | |
| <i>FY2022</i> | | | | | | | | | | | | | |
| Partner | 0 | 0 | 0 | 15 | 4 | 19 | 9 | 4 | 13 | 32 | 5 | 6 | 4 |
| Director | 0 | 0 | 0 | 30 | 5 | 35 | 152 | 34 | 186 | 220 | 28 | 36 | 13 |
| Senior Manager | 0 | 0 | 0 | 22 | 23 | 44 | 153 | 100 | 253 | 297 | 30 | 25 | 41 |
| Manager | 0 | 0 | 0 | 96 | 68 | 163 | 535 | 153 | 688 | 851 | 25 | 25 | 24 |
| Senior Staff | 4 | 0 | 4 | 392 | 193 | 585 | 621 | 499 | 1.120 | 1.709 | 18 | 18 | 18 |
| Consultant | 0 | 4 | 4 | 1.424 | 1.049 | 2.473 | 2.142 | 1.669 | 3.812 | 6.288 | 57 | 71 | 45 |
| Analyst | 4 | 12 | 16 | 73 | 21 | 94 | 14 | 165 | 179 | 289 | 1 | 1 | 1 |
| Totale | 8 | 16 | 24 | 2.052 | 1.361 | 3.413 | 3.626 | 2.623 | 6.249 | 9.686 | 17 | 18 | 16 |
| <i>FY2021</i> | | | | | | | | | | | | | |
| Partner | 0 | 0 | 0 | 21 | 5 | 26 | 23 | 5 | 28 | 54 | 14 | 22 | 5 |
| Director | 0 | 0 | 0 | 27 | 25 | 52 | 28 | 106 | 134 | 186 | 37 | 18 | 66 |
| Senior Manager | 0 | 0 | 0 | 111 | 59 | 170 | 167 | 77 | 244 | 415 | 35 | 31 | 45 |
| Manager | 0 | 0 | 0 | 245 | 31 | 276 | 436 | 99 | 535 | 811 | 27 | 28 | 22 |
| Senior Staff | 16 | 0 | 16 | 691 | 676 | 1.366 | 810 | 638 | 1.448 | 2.830 | 33 | 35 | 31 |
| Consultant | 64 | 52 | 116 | 1.719 | 1.166 | 2.885 | 853 | 581 | 1.434 | 4.435 | 57 | 68 | 46 |
| Analyst | 4 | 8 | 12 | 13 | 48 | 61 | 0 | 51 | 51 | 124 | 1 | 0 | 1 |
| Totale | 84 | 60 | 144 | 2.827 | 2.010 | 4.836 | 2.318 | 1.557 | 3.875 | 8.855 | 22 | 23 | 21 |



Note

¹ Il fatturato è dato dall'aggregazione dei ricavi delle vendite e prestazioni e dalla variazione dei lavori in corso su ordinazione come risulta dai bilanci di esercizio delle società del Network, al netto dei saldi economico/finanziari fra le società aggregate.

² Come da Conto Economico Civile.

³ Il CR Report del Network di Deloitte in Italia FY22 è disponibile al seguente [link](#).

⁴ Per ulteriori approfondimenti relativi a progettualità ed iniziative in ambito, consultare il CR Report del Network di Deloitte in Italia FY22 al seguente [link](#).

⁵ Per ulteriori approfondimenti relativi a informazioni sul sistema di gestione della salute e sicurezza, consultare il CR Report FY22 del Network di Deloitte in Italia al seguente [link](#).

⁶ Per maggiori informazioni consultare il "Bilancio Sociale 2022" di Fondazione Deloitte al seguente [link](#).

⁷ Il Codice Etico è considerato parte integrante del Modello Organizzativo, che viene adottato allo scopo di evitare il sorgere di responsabilità in capo alle singole entità giuridiche per comportamenti illeciti tenuti da suoi soci, dipendenti e collaboratori.

⁸ Il dato relativo ai dipendenti comprende anche gli apprendisti, considerati dal Network di Deloitte in Italia come parte dell'organico in quanto assunti con un contratto di apprendistato assimilabile, secondo quanto previsto dalla normativa italiana, alla contrattazione di lavoro a tempo indeterminato.

⁹ Il dato relativo alla categoria dei collaboratori esterni comprende i contratti in Stage, Somministrati, Collaboratori a partita IVA e altri rapporti di collaborazione diretta, ad esclusione dei contratti di servizi.

¹⁰ Il tasso di turnover è calcolato come segue:

- Turnover in entrata: (numero dipendenti assunti nel FY)/(totale dipendenti alla fine del FY) x 100.
- Turnover in uscita: (numero di dipendenti in uscita nel FY)/(totale dipendenti alla fine del FY) x 100.

¹¹ I dati relativi alla Salute e Sicurezza dei collaboratori esterni includono la sola categoria degli stagisti e non altre tipologie di lavoratori non dipendenti che operano presso le sedi del Network di Deloitte in Italia e/o sotto il suo controllo, in considerazione della loro significatività e della disponibilità di tali dati su cui il Network non esercita un controllo diretto.

¹² Infortuni che portano a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

¹³ Il dato relativo al numero di infortuni registrabili, è relativo ai seguenti casi: giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza, lesioni importanti o malattia diagnosticata da un medico o da un altro operatore sanitario autorizzato, anche qualora non sia causa di morte, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni

lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza.

¹⁴ Alla luce delle principali attività lavorative svolte all'interno del Network di Deloitte in Italia, che prevedono numerosi spostamenti da parte del personale, si è proceduto anche all'esposizione del dato in merito al numero degli infortuni in itinere, quale informativa rilevante ai fini di garantire una maggiore completezza dell'informativa sugli infortuni. Il numero degli infortuni in itinere, include sia gli spostamenti casa/lavoro che quelli casa/cliente o lavoro/cliente.

¹⁵ Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro è calcolato come segue: (numero totale di decessi a seguito di infortuni sul lavoro/totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

¹⁶ Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) è calcolato come segue: (numero totale di infortuni con gravi conseguenze ad esclusione dei decessi/totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

¹⁷ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come segue: (numero totale di infortuni registrabili con gravi conseguenze ad esclusione dei decessi/totale delle ore lavorate) x 1.000.000.







La presente pubblicazione contiene informazioni di carattere generale, Deloitte Touche Tohmatsu Limited, le sue member firm e le entità a esse correlate (il "Network Deloitte") non intendono fornire attraverso questa pubblicazione consulenza o servizi professionali. Prima di prendere decisioni o adottare iniziative che possano incidere sui risultati aziendali, si consiglia di rivolgersi a un consulente per un parere professionale qualificato. Nessuna delle entità del network Deloitte è da ritenersi responsabile per eventuali perdite subite da chiunque utilizzi o faccia affidamento su questa pubblicazione.

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© 2023 Deloitte Italy S.p.A. SB

Deloitte Creative Team - Italia | SG.122.22