

An aerial photograph of a dense forest of young, vibrant green trees, likely a reforestation project. The trees are small and uniform in size, creating a textured, green canopy. The perspective is from directly above, looking down on the forest floor.

Deloitte.

Corporate Responsibility Report

Il Bilancio di Sostenibilità di
Deloitte in Italia al 31 maggio 2014

Indice



Lettera agli stakeholder



Nota metodologica



Deloitte e il suo
approccio alla Corporate
Responsibility



Deloitte e le sue persone



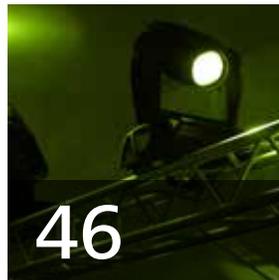
Deloitte e la business
community



Innovazione, qualità e
indipendenza



Territorio e ambiente



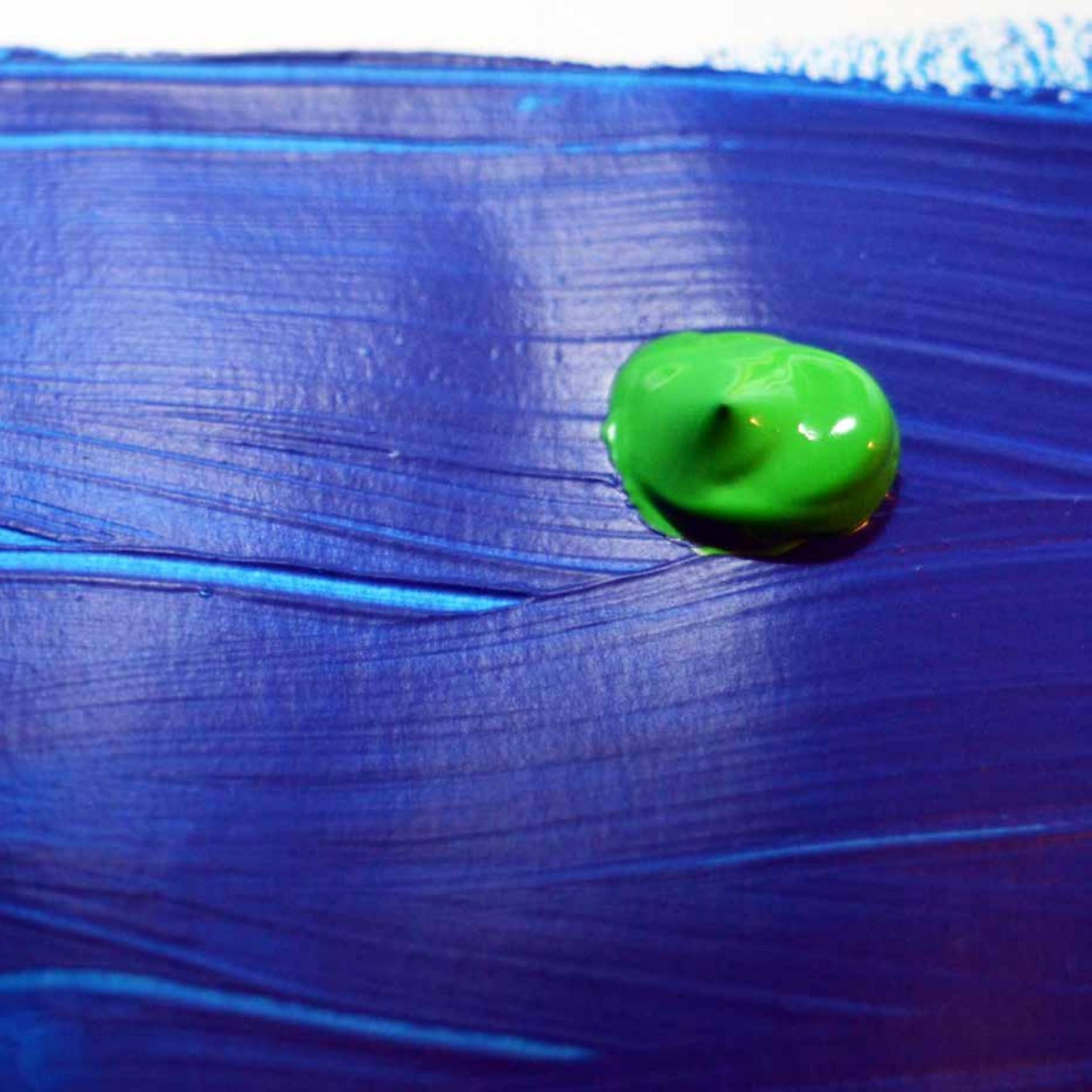
Indicatori di performance



Tabella degli indicatori
GRI-G3.1



Relazione della società di
Revisione



Lettera agli stakeholder

Il messaggio di Enrico Ciai, CEO Deloitte Italy

Con questo terzo Corporate Responsibility Report del network di Deloitte in Italia desideriamo mettere a disposizione della business community, delle istituzioni e della società in genere un'ampia panoramica della nostra realtà, unendo alle informazioni prettamente economico-finanziarie la descrizione delle principali iniziative promosse e dell'impatto che queste hanno avuto sull'ambiente e sulla società in cui operiamo.

Questo documento illustra quindi, attraverso indicatori quantitativi e qualitativi, quanto fatto nel corso del fiscal year 2014, valorizzando dati, numeri e approfondimenti relativi all'andamento del business, alle attività in corso e future.

I risultati ottenuti dal nostro network, come potrete leggere, sono stati molto buoni: 366 milioni di euro di fatturato che rappresentano un aumento di circa il 10% rispetto all'anno precedente e una crescita delle nostre persone del 10%.

Questo successo, davvero straordinario se rapportato a una ripresa che nei 12 mesi analizzati era ancora di là da venire, è il risultato di un forte impegno nei confronti dei nostri talenti, dello sviluppo delle professionalità, dell'innovazione nei servizi offerti e, non ultimo, dell'impegno verso la comunità che ci circonda.

Oltre 223 mila ore di formazione erogate; una survey estesa a tutte le persone del network per raccogliere stimoli, suggerimenti e sviluppare azioni concrete a seguito dei risultati emersi; il sostegno alla Fondazione IEO nell'ottica di fornire alle



donne strumenti di prevenzione; l'adesione all'iniziativa "Bimbi in ufficio!" e il supporto a iniziative a favore dei "piccoli" meno fortunati: sono solo alcune delle iniziative di cui vi parleremo nelle pagine seguenti e che ci rendono orgogliosi di appartenere a un network che si pone standard di eccellenza che società, mercato e clienti riconoscono e apprezzano.

Vi ringrazio in anticipo per il tempo che dedicherete alla lettura di questo Report, che mi auguro possiate trovare di stimolo e interesse.

Enrico Ciai - CEO Deloitte Italy S.p.A.



Nota metodologica

Il network di Deloitte in Italia¹ (di seguito anche “Deloitte in Italia”) da tre anni redige il proprio Corporate Responsibility Report (di seguito anche il “Report”) a livello italiano, continuando a offrire il proprio contributo anche alla creazione del Global Report del network di Deloitte a livello globale. L’impegno nel guidare i cambiamenti sociali è infatti un tratto distintivo della cultura di Deloitte e parte integrante del modo di fare business dell’intero network.

Questo terzo Corporate Responsibility Report illustra quanto fatto dal network di Deloitte in Italia sui temi di sostenibilità nel corso del Fiscal Year 2014, integrando le informazioni economico-finanziarie con quelle di natura non-finanziaria, attraverso indicatori qualitativi e quantitativi.

Il presente Report è stato predisposto in conformità a quanto previsto dalle “Sustainability Reporting Guidelines” (versione G3.1), elaborate nel 2011 dal Global Reporting Initiative (di seguito anche “GRI”), rispondendo al livello A+ di applicazione delle stesse.

I contenuti del Report sono stati predisposti tenendo conto delle informazioni considerate rilevanti per gli stakeholder e ispirandosi ai principi di materialità, inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e affidabilità.

Le informazioni e i dati contenuti in questo Report fanno riferimento alle entità legali che compongono il network di Deloitte in Italia al 31 maggio 2014 e alle attività da loro sviluppate nel corso del fiscal year 2014 (1 giugno 2013 – 31 maggio 2014, di seguito anche “FY14”), salvo diversamente indicato. I dati relativi agli esercizi precedenti (fiscal year 2013 e 2012 – di seguito anche “FY13” e “FY12”) sono riportati a fini comparativi, per consentire una valutazione dell’andamento dinamico delle performance di Deloitte in Italia.

Il presente Corporate Responsibility Report fa riferimento alle seguenti entità legali che costituiscono il network di Deloitte in Italia:

- Deloitte & Touche S.p.A.
- Deloitte ERS Enterprise Risk Services S.r.l.
- Deloitte Consulting S.r.l.
- Deloitte eXtended Business Services S.r.l.
- Deloitte Finance Process Solutions S.p.A. a socio unico
- Deloitte Financial Advisory S.r.l.
- Deloitte Italy S.p.A.
- Deloitte Touche Tohmatsu Tax Services S.r.l. a socio unico
- Studio Legale Associato di Avv. Antonella Alfonsi, Avv. Pietro Venerando, Avv. Francesco Brunelli, Avv. Massimo Zamorani ed Associati²
- Studio Tributario e Societario
- ICare S.r.l. Informatica e Comunicazione a socio unico
- Revalue S.r.l.
- Euweb a socio unico

Contatti:

Per richiedere maggiori informazioni sulle politiche di responsabilità sociale di Deloitte e sulle informazioni presenti nel Corporate Responsibility Report è possibile scrivere alla seguente casella di posta:

corporateresponsibility@deloitte.it

Enrico Ciai - CEO Deloitte Italy S.p.A.

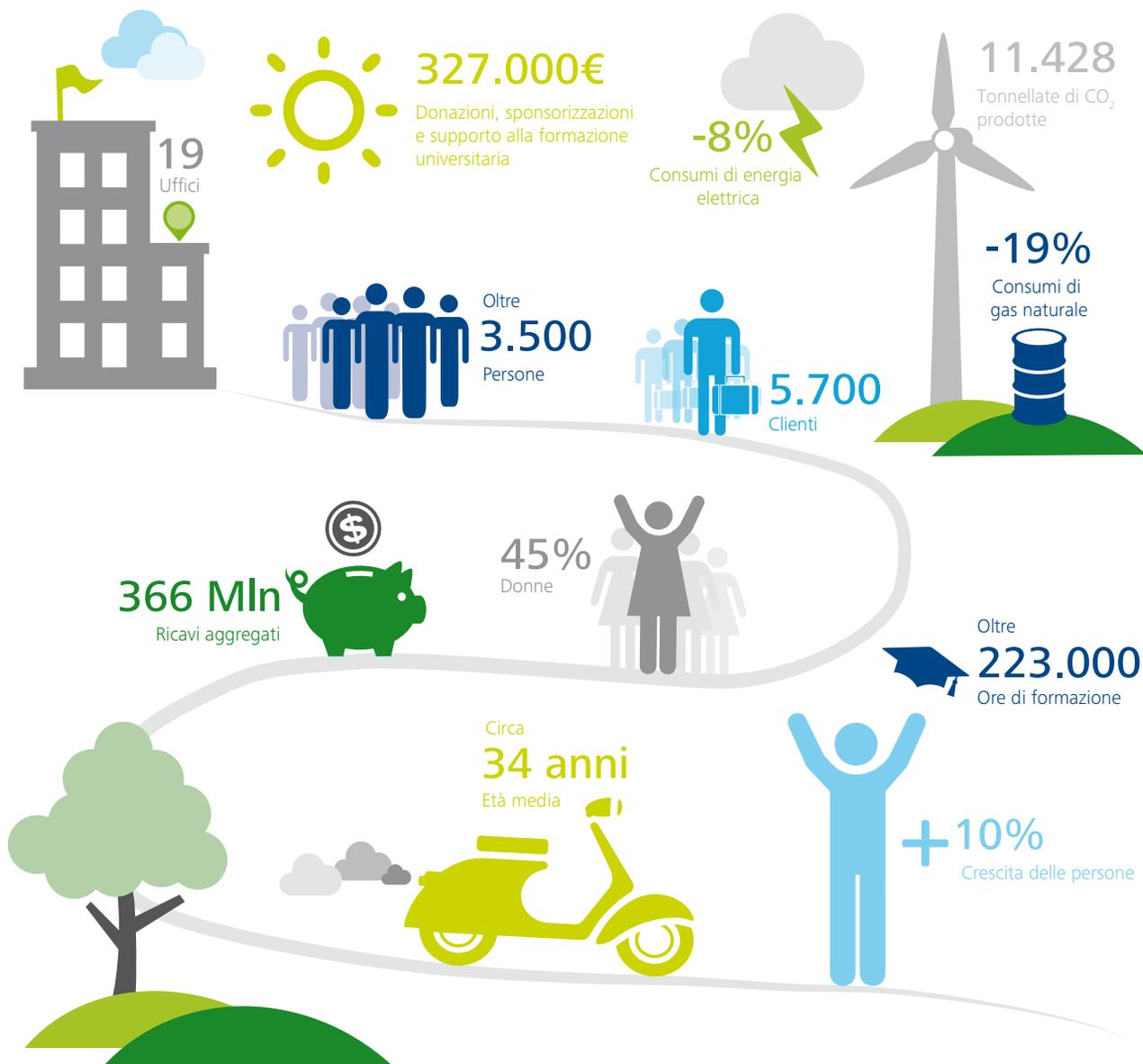
Franco Amelio - Deloitte Sustainability Leader

Barbara Tagliaferri - Responsabile Comunicazione

¹ 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 loro entità correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm è un’entità giuridicamente separata e indipendente dalle altre. DTTL (descritta anche come “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.

² Ad oggi denominato Studio Legale Associato di Avv. Antonella Alfonsi, Avv. Pietro Venerando, Avv. Francesco Brunelli, Avv. Massimo Zamorani, Avv. Ivana Clara Azzollini, Avv. Josephine Romano ed Associati.

Deloitte e il suo approccio alla Corporate Responsibility



2003

Unificazione del logo Deloitte e nascita del Green Dot

1997

Creazione del sito Deloitte.com

1993

Nasce Deloitte Touche Tohmatsu

1923

Primo ufficio Deloitte in Italia

1902

Prima donna in Deloitte

1880

Deloitte apre il primo ufficio oltreoceano a New York

1845

William W. Deloitte apre il suo ufficio a Londra

Il network di Deloitte in Italia

Deloitte Touche Tohmatsu Limited (di seguito anche "Deloitte" o "DTTL") è un network di società e studi professionali operanti in tutto il mondo volto a fornire consulenza e servizi di eccellenza.

Deloitte è una tra le più grandi realtà nei servizi professionali alle imprese in Italia, dove è presente dal 1923. Vanta radici antiche, coniugando tradizione di qualità con metodologie e tecnologie innovative. I servizi di audit, tax, consulting e financial advisory sono offerti da diverse società e studi specializzati in singole aree professionali e tra loro separati e indipendenti, ma tutti facenti parte del network Deloitte.

Le aree di servizi professionali del network di Deloitte in Italia

Audit

Revisione e organizzazione contabile

Consulting

Consulenza strategica, organizzativa e di processo, tecnologica, di analisi e gestione del rischio, finance process solutions. Implementazione ERP SAP e Oracle, Application Management e Technology Integration

ERS

Internal audit, regulatory compliance, sicurezza, privacy, it audit, risk advisory services

Financial Advisory

Transaction Support (buy side - sell side financial due diligence, commercial, integrity e operational due diligence), M&A Advisory, Real Estate Advisory, Restructuring services, Valuation services e Forensic (investigation, litigation support e fraud prevention)

Tax & Legal

Consulenza fiscale e societaria in ambito nazionale e internazionale. Assistenza legale nelle aree di diritto societario e Corporate Governance, commerciale, amministrativo, del lavoro e della previdenza sociale, operazioni di M&A e di riorganizzazione e della compliance legale

Questo oggi conta oltre 3.500 professionisti che lavorano per il raggiungimento di livelli d'eccellenza grazie alla fiducia nell'alta qualità del servizio, all'offerta multidisciplinare e alla presenza capillare sul territorio nazionale con 19 uffici.

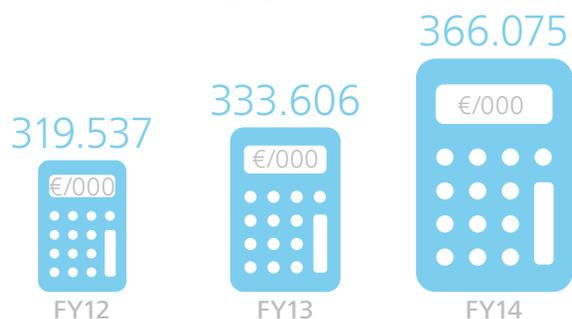
Deloitte fornisce servizi di audit, tax, consulting e financial advisory ad aziende pubbliche e private in tutti i settori di mercato. Grazie ad un network di società presenti in oltre 150 Paesi e territori, Deloitte porta ai propri clienti capacità di livello mondiale e servizi di alta qualità, fornendo le conoscenze necessarie ad affrontare le più complesse sfide di business.

I settori di mercato serviti dal network di Deloitte in Italia



Il network di Deloitte in Italia ha registrato per il fiscal year 2014 ricavi aggregati pari a circa 366 milioni di euro, con un incremento del 9,7% rispetto al fiscal year 2013, a dimostrazione della capacità di continuare a fornire ai propri clienti servizi di qualità e a valore aggiunto, anche in periodi di grande crisi economica e finanziaria.

Andamento dei ricavi aggregati (euro/000)



Ricavi aggregati FY14 suddivisi per aree di servizi professionali

34% Audit

34% Consulting

17% Tax & Legal

8% FA

7% ERS

La massimizzazione delle opportunità offerte dall'integrazione dei servizi offerti delle diverse entità appartenenti al network rappresenta una priorità e costituisce un valore fondamentale per lo sviluppo del business in un mercato sempre più sfidante. Per cogliere tali opportunità è stato individuato a livello internazionale un portafoglio di "Integrated Market Offerings" (di seguito IMO), ossia di offerte in cui l'integrazione di competenze delle diverse aree di servizi professionali permette di soddisfare le specifiche esigenze dei clienti, creando valore per loro e per le persone del network.

I servizi professionali integrati del network di Deloitte in Italia

L'obiettivo è quello di supportare i clienti nel gestire e analizzare i propri dati nell'ambito del processo decisionale. Il network di Deloitte in Italia si propone quale interlocutore privilegiato per trasformare le informazioni a disposizione delle singole società in elemento fondamentale a supporto delle decisioni aziendali.

Analytics

Servizi che Deloitte è in grado di fornire nelle operazioni di acquisizione, a partire dalla definizione strategica dell'operazione stessa per finire con l'integrazione organizzativa, delle risorse umane, dei processi e delle tecnologie della entità acquisita.

Mergers & Acquisitions

Offering per le esigenze a tutto tondo del CFO, in particolare per ciò che concerne i processi di trasformazione della finance function. In tale ambito è stato definito dal network italiano che rientrino anche i processi di conversione IAS.

Finance Transformation

Servizi relativi ai sistemi di Governance societaria, allo sviluppo e gestione dei sistemi di Risk Management sia in ambito finanziario sia in ambito industriale coprendo inoltre tutte le esigenze di compliance normativa sulle varie industry di riferimento.

Governance, Risk & Compliance

“We aspire to be the standard of excellence, the first choice of the most sought-after clients and talents”

Deloitte's vision statement

Mission, valori e principi etici

Integrità, ambizione all'eccellenza nel servizio ai clienti, impegno verso gli altri e valorizzazione delle differenze culturali: questi sono i valori di Deloitte, il rispetto dei quali è una responsabilità di tutte le legal entity del network ed è alla base del loro successo.

Operare coerentemente con i valori di Deloitte richiede un impegno costante da parte di tutti i professionisti del network. I rapporti interni ed esterni all'organizzazione sono infatti guidati dal Codice Etico, dai regolamenti aziendali e dai Modelli Organizzativi ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (adottati dalla maggior parte delle legal entity in Italia), espressione massima dei valori di Deloitte.

Nel rispetto di questi valori, Deloitte in Italia si propone di soddisfare e, laddove possibile, superare le aspettative dei clienti attraverso la qualità dei propri servizi professionali, ricorrendo a tutte le competenze specialistiche esistenti nell'ambito dell'organizzazione sia italiana sia internazionale, facendo propri i seguenti principi etici di comportamento del network globale di Deloitte.

I valori di Deloitte

Integrità

Deloitte crede che nulla sia più importante della propria reputazione e che comportarsi in modo da garantire il più alto livello di integrità sia fondamentale per ciò che Deloitte rappresenta.

Ambizione all'eccellenza nel servizio ai clienti

Deloitte gioca un ruolo critico nell'aiutare sia il mercato dei capitali sia i propri clienti a operare in modo più efficiente. Deloitte considera questo ruolo come un privilegio ed è consapevole che ciò richiede un forte impegno.

Impegno verso gli altri

Deloitte crede che la propria cultura di collegialità senza confini rappresenti un vantaggio competitivo per il network e per questo si impegna ad accrescerlo e preservarlo. Deloitte si impegna fortemente a supportare le proprie persone.

Valorizzazione delle differenze culturali

Le sfide che devono affrontare i clienti di Deloitte sono complesse e necessitano di un pensiero multidimensionale. Deloitte crede che lavorare con persone che hanno background, culture e stili di pensiero differenti possa aiutare le proprie persone a crescere e diventare professionisti e leader migliori.

I principi etici di Deloitte

Sostenibilità nei comportamenti e nella conduzione del business

Onestà e integrità

Astenersi da condotte professionalmente illegittime o scorrette e agire sempre nel rispetto della legalità

Comportamento professionale

Lavorare nel rispetto delle leggi e dei principi applicabili

Competenza

Porre la massima attenzione alle esigenze della clientela e offrire piena disponibilità attraverso risposte immediate, qualificate e il coinvolgimento delle risorse necessarie

Indipendenza e obiettività di giudizio

Ricercare soluzioni che soddisfino il cliente evitando imposizione o sudditanza psicologica nei confronti dei membri e/o dei rappresentanti degli organi societari, dei dipendenti della società o di terzi

Riservatezza

Cura delle informazioni riservate dei clienti e astensione dallo sfruttamento di informazioni acquisite nell'espletamento delle attività professionali allo scopo di ottenere benefici e vantaggi personali

Corrette pratiche di business

Impegno nell'adottare corrette pratiche di business

Responsabilità nei confronti della società e del mercato

Consapevolezza del ruolo rivestito nella società e delle possibili conseguenze che possono derivare nel mondo economico dall'attività svolta

Rispetto ed equità

Rapporto cortese ed equo con i colleghi e valorizzazione delle differenze di esperienza e di cultura mostrando massima apertura verso idee nuove

Responsabilità e assunzione delle decisioni

Assunzione delle decisioni in base ai valori comuni del mondo Deloitte

In un contesto articolato e complesso come quello attuale, Deloitte ha scelto di rafforzare ulteriormente il proprio impegno nel perseguire in tutti gli elementi dell'organizzazione il rispetto dei propri valori e principi al punto da istituire la figura dell'Ethics and Compliance Leader che, di concerto con il CEO, i Function Leader e il Reputational Risk Leader (RRL), anche loro coinvolti sui temi dell'etica, ha il ruolo di incoraggiare e sostenere la diffusione all'interno del network dei valori etici a cui esso si ispira.

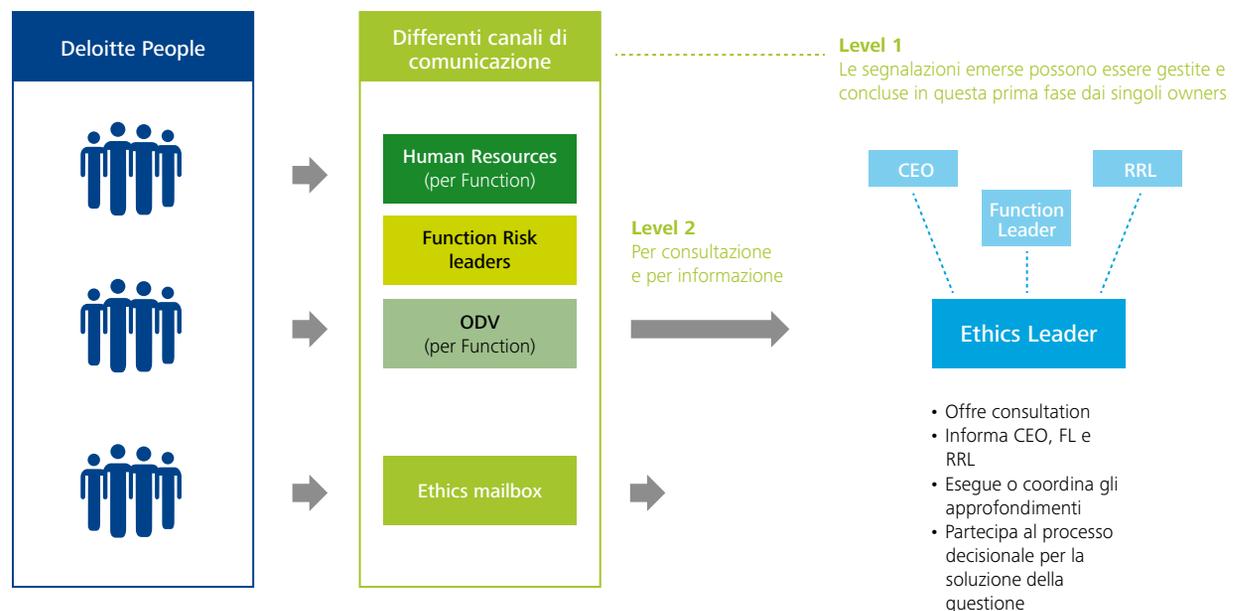
Inoltre, la maggior parte delle legal entity del network di Deloitte in Italia hanno scelto di adottare il Modello di organizzazione,

gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 con l'obiettivo di favorire la prevenzione dei reati e l'identificazione delle aree aziendali maggiormente a rischio.

Il Modello contiene tutte le informazioni utili per prevenire la commissione dei reati proponendosi di sensibilizzare tutti coloro che operano per Deloitte in Italia sugli effetti derivanti dalle violazioni delle disposizioni previste dal Modello stesso e sulla tipologia dei comportamenti che possono costituire illecito.

A tal proposito si segnala che, nel corso del FY14, il 21% delle persone del network di Deloitte in Italia ha ricevuto formazione in materia di 231.

Ethical Case Management Framework



Governance

Il network Deloitte nel mondo è attualmente costituito dalle member firm di Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), una società inglese a responsabilità limitata che non rende servizi professionali a clienti, non influenza, non gestisce e non controlla (né possiede alcun interesse giuridico rilevante in) alcuna delle member firm aderenti al network Deloitte.

I servizi ai clienti sono in genere resi direttamente dalle member firm del network Deloitte (che operano sotto il marchio Deloitte e gli altri segni distintivi correlati tra cui “Deloitte”, “Deloitte & Touche”, “Deloitte Touche Tohmatsu” e “Tohmatsu”) che offrono servizi professionali in aree geografiche delimitate e che sono soggette alle disposizioni legislative, regolamentari e al possesso dei requisiti professionali dei Paesi in cui operano. Ogni member firm è costituita e organizzata in maniera diversa nel rispetto delle leggi nazionali, dei regolamenti e degli usi locali applicabili.

Le member firm non sono filiali o sedi distaccate di DTTL, né operano come agenti per conto di DTTL o delle altre member firm. Al contrario, ciascuna member firm è costituita a livello locale con una struttura proprietaria indipendente da DTTL e aderisce volontariamente al network Deloitte con l’obiettivo principale di condividere con le altre member firm gli stessi valori, i medesimi standard professionali, le stesse metodologie, il medesimo approccio nel servizio al cliente, i medesimi sistemi di controllo di qualità e le stesse tecniche di gestione dei rischi professionali.

Questa struttura conferisce notevoli punti di forza, consentendo di coniugare standard qualitativi e metodologie di lavoro di elevato livello con una profonda conoscenza dei mercati locali e con il senso di responsabilità e lo spirito di iniziativa dei professionisti che vi operano, i quali hanno immediato interesse all’integrità e a uno sviluppo sostenibile delle rispettive strutture locali.

Struttura di governo

Il network di Deloitte in Italia si differenzia, dal punto di vista giuridico e amministrativo, da un gruppo di società di capitali in quanto non ha, né potrebbe avere, una struttura di governo unitario.

- Nel pieno rispetto degli accordi di licenza assunti con il proprio network internazionale e delle normative vigenti che regolano le varie attività professionali svolte in Italia dalle entità aderenti al network, sono stati costituiti e operano specifici comitati allo scopo di coordinare le attività svolte garantendo la qualità dei servizi offerti e la tutela e valorizzazione del marchio Deloitte in Italia.
- In considerazione della natura di «partnership» delle singole entità aderenti al network di Deloitte in Italia, coloro che ricoprono cariche istituzionali ricoprono generalmente allo stesso tempo anche ruoli esecutivi e operativi nell’ambito delle entità legali di appartenenza. Tra gli stessi soci sono individuati, da parte degli altri soci, coloro che assumono anche un ruolo di governo.
- Inoltre, specifici regolamenti e normative sono applicabili, in tale campo, alla Società di Revisione e agli studi professionali aderenti al network.

Per quanto riguarda l’Italia, la member firm è Deloitte Italy S.p.A.. Essa non rende servizi a clienti ma detiene partecipazioni, di regola minoritarie, al capitale delle entità operative italiane aderenti al network Deloitte, costituite sotto forma di società di capitali mentre la maggioranza delle stesse è normalmente detenuta, direttamente o indirettamente, dai soci che prestano la loro opera nelle singole entità operative.

I servizi fiscali e legali sono resi alla clientela da studi professionali composti da soci ad essi appartenenti e che aderiscono al network di Deloitte in Italia rappresentato da Deloitte Italy S.p.A. operando secondo le norme e i regolamenti applicabili alle rispettive professioni.

Approccio alla Corporate Responsibility

Un'economia sostenibile coinvolge, in un rapporto d'interdipendenza, la tutela e la valorizzazione delle risorse naturali e la dimensione economica, sociale e istituzionale delle imprese e dei cittadini, al fine di soddisfare i bisogni delle generazioni attuali, cercando altresì di garantire la capacità di soddisfare i bisogni di quelle future.

L'intero network di Deloitte in Italia ha adottato un approccio che pone la responsabilità sociale al centro del proprio processo decisionale consentendo di migliorare le performance nel medio e lungo termine. Questo impegno si traduce nel perseguire obiettivi di crescita economica, cogliendo le opportunità e le sfide del mercato e considerando gli impatti, positivi e negativi, delle proprie attività all'interno della sfera sociale e ambientale.

Deloitte in Italia, a dimostrazione della chiara volontà di integrare la sostenibilità nel proprio business, effettua periodicamente un'analisi della rispondenza delle attività svolte nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa ai principi stabiliti dalle Linee Guida ISO 26000.

Tale progetto ha portato alcune delle legal entity del network di Deloitte in Italia a definire una metodologia volta a stabilire quali ambiti considerare maggiormente rilevanti rispetto ai sette core subject. Le attività svolte dalle legal entity del network in tali ambiti sono state quindi analizzate al fine di valutarne la rispondenza con quanto indicato dalle linee guida di riferimento e di individuare aree di miglioramento per interventi futuri.

Considerare la sostenibilità nel proprio modo di fare impresa significa puntare alla creazione di valore per tutti i soggetti portatori di interesse, integrando sinergicamente la dimensione economica, sociale e ambientale. Questo si traduce nell'adesione a principi di trasparenza, rigore ed etica nell'agire quotidiano, nel perseguimento della libertà e dell'uguaglianza delle persone, contrastando ogni forma di discriminazione e corruzione, nella tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nel rispetto dell'ambiente, nella promozione attiva di iniziative per lo sviluppo della comunità locale, nella ricerca costante e sistematica di occasioni di confronto diretto e dialogo con tutti gli stakeholder.

Gli stakeholder di Deloitte in Italia



Deloitte e le sue persone



Deloitte crede fortemente che il valore della propria reputazione sia il risultato non solo dell'impegno nel fornire servizi di eccellenza ai propri clienti, ma anche della capacità di attrarre, sviluppare e trattenere i migliori talenti: il successo di Deloitte si basa infatti sulle competenze, la passione e il coinvolgimento di tutti. Solide relazioni con le proprie persone sono tanto importanti per il successo aziendale quanto la costruzione di solide relazioni con i clienti.

L'attenzione alle persone è uno dei pilastri fondamentali della strategia di Deloitte che offre loro un ambiente di lavoro stimolante e la consapevolezza di appartenere a un team vincente. Inoltre, Deloitte valorizza le proprie risorse per accrescere la competitività sul mercato globale investendo sui propri talenti con percorsi di carriera specifici, formazione personalizzata, incentivi determinati in base ai risultati, esperienze all'estero e attenzione al work-life balance.

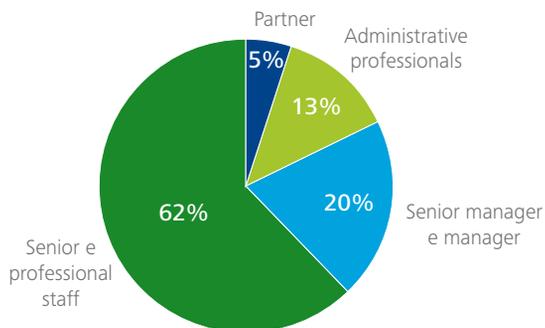
Capitale umano

Al 31 maggio 2014 il network di Deloitte in Italia presenta un organico puntuale di 3.533³ persone (in aumento del 10% rispetto al FY13), di cui la maggior parte (82%) è personale professionale (suddiviso a sua volta in senior manager, manager, senior e professional staff), il 13% è personale amministrativo e il 5% è rappresentato da partner.

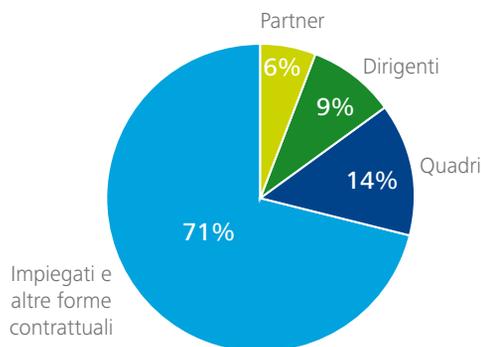


La scomposizione dell'organico per inquadramento professionale consente, per le società di capitali, di mettere in evidenza una caratteristica distintiva di Deloitte identificabile nell'elevata professionalità delle persone e testimoniata da percentuali rilevanti di dirigenti (9%), quadri (14%) e soci (6%) rispetto al contesto generale delle imprese italiane.

Scomposizione per figura professionale FY14



Scomposizione per inquadramento professionale FY14



³ Il totale di persone che compongono il network Deloitte in Italia comprende tutti i soggetti che collaborano con le diverse legal entity, includendo dipendenti, soci, stagisti e collaboratori.



+317
Persone

Deloitte in Italia è un network giovane con un'età media delle persone che si attesta intorno ai 34 anni. Infatti, la forte volontà di Deloitte di investire su risorse preparate, giovani e motivate è dimostrata dall'alta percentuale di persone con età inferiore ai 30 anni (39%).

Deloitte in Italia si impegna a promuovere rapporti di lavoro continuativi e incentrati su percorsi di crescita rapidi e orientati al lungo periodo. Ne è una testimonianza l'alta percentuale di contratti a tempo indeterminato (64%) e la consistente promozione di percorsi di inserimento dinamici a favore dei giovani che scelgono Deloitte come punto di partenza per il proprio ingresso nel mondo del lavoro. Infatti, è importante sottolineare la grande opportunità che Deloitte offre ai neolaureati prevedendo percorsi di apprendimento che, nella maggior parte dei casi, si concretizzano in contratti di lavoro.



39%
età inferiore
ai 30 anni

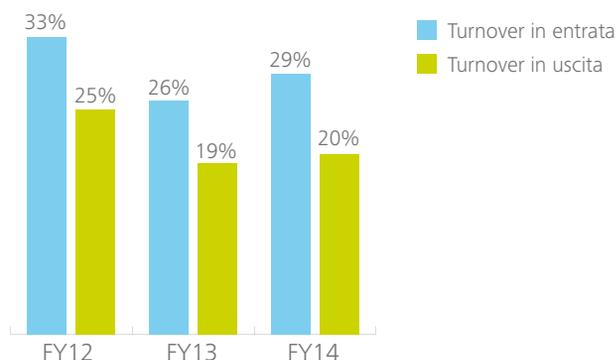


≈34 anni
età media



64%
contratti
a tempo
indeterminato

Turnover in entrata e in uscita



Nel corso del FY14 il bilancio tra entrate e uscite risulta con un segno positivo: si registra infatti un incremento di 317 persone rispetto al FY13, con oltre 1.000 persone assunte nel corso del FY14

Le organizzazioni come Deloitte, per loro natura, sono caratterizzate da un turnover significativo, dimostrando da un lato la volontà di dare spazio ai giovani e ai talenti e dall'altro di rappresentare un ottimo trampolino di lancio per coloro che, forti della preziosa esperienza maturata in Deloitte, si presentano sul mercato del lavoro con profili molto qualificati e appetibili anche in un contesto macro-economico come quello attuale.

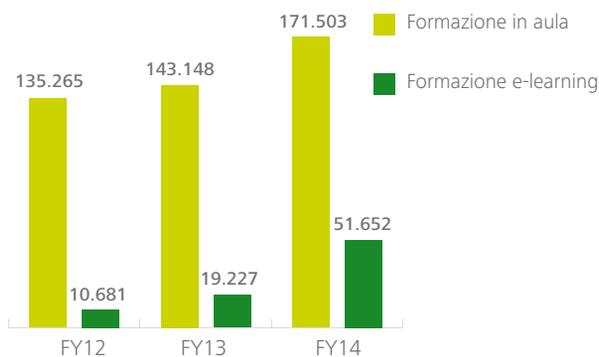
Politiche di sviluppo e crescita del capitale umano

La cultura di Deloitte in Italia si fonda sulla condivisione della conoscenza, sulla creatività, sulla valorizzazione dei propri talenti e soprattutto sul riconoscimento effettivo dei meriti e delle capacità professionali. Questo credo si esplica in politiche di sviluppo del capitale umano (talent management) che si fondano su tre pilastri: attenzione ai giovani, percorsi di carriera e sviluppo delle competenze.

La formazione è un elemento cardine ai fini dell'implementazione del piano di talent management del network e, di anno in anno, si rinnova nei contenuti, nelle modalità di fruizione e nella pervasività dell'offerta.

Nel corso del FY14 sono state erogate oltre 223 mila ore di formazione a tutti i professionisti del network di Deloitte in Italia, la maggior parte delle quali tramite corsi in aula (77%).

Ore di formazione erogate FY14 (n. ore)



Attenzione ai giovani

Uno dei pilastri che da sempre il network di Deloitte in Italia ritiene fondamentale per il proprio successo è la volontà e la capacità di attrarre e trattenere i talenti, sulla base della convinzione che Deloitte rappresenti la miglior scelta sia per chi è all'inizio del proprio percorso professionale sia per chi, pur avendo già maturato esperienze nel mondo del lavoro, voglia dare alla propria carriera un indirizzo ancora più appagante.

I principali canali utilizzati a tale scopo sono:

- Portale Carriera
- Rapporti con gli uffici Placement dei principali atenei
- Presenza sui social media Facebook e LinkedIn

Percorsi di carriera

Deloitte in Italia propone un'ampia gamma di percorsi di carriera offrendo un ottimo punto di partenza per il percorso professionale delle proprie persone e puntando ad attrarre i migliori talenti, che saranno i manager di domani.

Il modello professionale di Deloitte in Italia prevede un percorso di carriera comune imperniato su quattro livelli portanti, in alcuni casi ulteriormente articolati in funzione delle esigenze dei diversi business. La velocità di attraversamento del percorso di carriera dipende dalla qualità, dalla crescita e dalla maturità di ogni singola persona e dal raggiungimento degli obiettivi che di anno in anno, di progetto in progetto, sono definiti, discussi e condivisi.

Sviluppo delle competenze

Deloitte in Italia riconosce un'importanza fondamentale alla formazione delle proprie persone avendo come obiettivo prioritario il continuo aggiornamento e lo sviluppo di competenze gestionali e specialistiche in linea con le strategie del network e le esigenze del mercato.

L'offerta formativa di Deloitte in Italia si rivolge a tutti i ruoli, a tutti i livelli professionali e ai singoli individui motivati ad accrescere il proprio bagaglio di conoscenze in sintonia con lo sviluppo dell'organizzazione e l'evoluzione della cultura del network.

Il programma prevede percorsi formativi in aula o in modalità e-learning aventi ad oggetto diverse tematiche e disegnati per i diversi livelli di anzianità professionale.



>223 mila

Ore di formazione erogate

+37% rispetto al FY13



5.016

Ore di formazione erogate tramite finanziamenti pubblici



266.616 €

Ricevuti per la formazione finanziata

Nel FY14 sono continuate anche le attività di formazione finanziata attraverso fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua a cui il network di Deloitte in Italia aderisce.

Oltre alla realizzazione di programmi dedicati ai livelli junior e focalizzati sullo sviluppo di competenze specialistiche, anche quest'anno, attraverso l'utilizzo dei fondi paritetici, sono stati proposti percorsi individuali di formazione linguistica.

Dopo un anno di progetto pilota, il 16 dicembre 2013 si è tenuta la cerimonia di apertura ufficiale della Deloitte University EMEA.

All'evento, che ha coinvolto oltre 350 persone, hanno preso parte anche i Global Leader e i CEO delle member firm aderenti all'iniziativa che, in quella sede, si sono formalmente impegnati nel sostenere il futuro dell'Università. L'idea alla base del progetto è proporre un curriculum formativo integrato a livello EMEA e sviluppare le relazioni cross-border.

Deloitte. University



≈80

partecipanti del network italiano

Nel FY14, oltre alle 12 member firm fondatrici tra cui l'Italia, altre 7 hanno aderito dando al progetto ulteriore valore e significato.

Anche nel corso del FY14, il network di Deloitte in Italia ha confermato il proprio impegno coinvolgendo circa 80 persone - da manager a partner - ai corsi organizzati dalla Deloitte University.

I programmi sono focalizzati su temi di leadership e business e particolare attenzione è dedicata anche ai programmi specifici di industry. Il concetto di "leader-led learning" guida l'intera iniziativa tanto che la maggior parte dei docenti sono partner e senior manager appartenenti al network. L'idea è che i leader possano promuovere e supportare lo sviluppo delle future generazioni di talenti anche attraverso esperienze formative.

A partire da giugno 2013 tutti i programmi internazionali sono erogati nella facility di La Hulpe in Belgio e in quella di Chantilly in Francia. Si tratta di luoghi dedicati all'apprendimento dove le persone partecipano ai corsi, si conoscono e creano relazioni. In concomitanza con l'erogazione dei programmi formativi, sono organizzati meeting e conferenze che permettono lo scambio di conoscenze, esperienze e lo sviluppo del networking internazionale.

Deloitte University EMEA – Close The Gap: "Sustainable Development Initiative in Tanzania"

Close The Gap è un'organizzazione internazionale no profit che si propone di colmare il divario digitale, offrendo i computer di alta qualità di seconda mano donati da aziende di medie e grandi dimensioni o da organizzazioni pubbliche a progetti educativi, sanitari, imprenditoriali e sociali nei paesi emergenti o in via di sviluppo.

Deloitte University EMEA e Close The Gap, in occasione del 10° anniversario dell'organizzazione svoltosi nella facility di La Hulpe in Belgio, hanno presentato la loro nuova collaborazione. Il progetto "Sustainable Development Initiative in Tanzania" prevede l'estensione e la riqualifica delle competenze dei partner locali di Close The Gap in Tanzania in materia di imprenditorialità e di gestione aziendale attraverso lo svolgimento di un programma di attività simulata seguito dai professionisti del network di Deloitte che permetta loro di percorrere e comprendere le diverse fasi di creazione di un modello di business sostenibile.

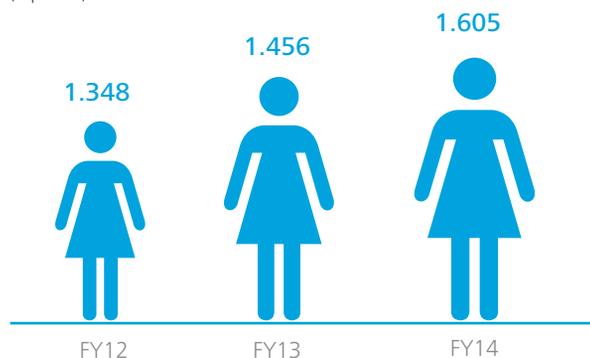
Il network di Deloitte in Italia, essendo tra i soci di Deloitte University EMEA, aderisce a questa importante partnership con Close the Gap.

Diversità e pari opportunità

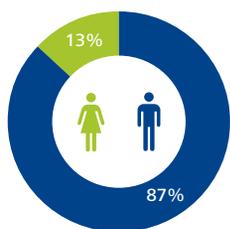
Nei rapporti con le proprie persone e nell'organizzazione del lavoro, così come nei confronti di tutti gli stakeholder, il network di Deloitte in Italia garantisce l'assenza di discriminazione sul luogo di lavoro, si impegna a promuovere le pari opportunità e a sviluppare una cultura di valorizzazione delle diversità: Deloitte in Italia è infatti sempre più consapevole dell'importanza di considerare la diversità in modo attivo e strutturato.

In merito alla diversità di genere del network di Deloitte in Italia si segnala che nel FY14 sono presenti 1.605 donne (149 in più rispetto al FY13), con un'incidenza del 45% rispetto al totale dei professionisti.

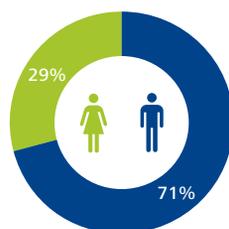
Incremento della presenza femminile (n. persone)



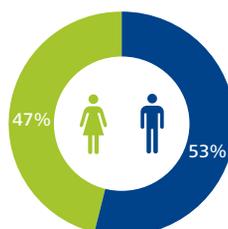
Presenza femminile per figura professionale FY14



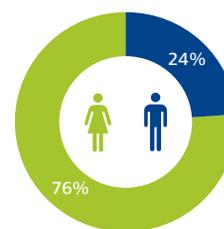
Partner



Senior manager e manager



Senior e professional staff



Administrative professional

L'impegno del network di Deloitte in Italia in tale ambito è testimoniato soprattutto dal Piano di Diversity, presentato nel corso del FY14, che ha lo scopo di definire le politiche di inclusione e integrazione, valorizzando il patrimonio dell'intero network e promuovendo Deloitte come punto di riferimento all'interno della business community.

Inoltre, nel corso del FY14, il network di Deloitte in Italia ha incaricato un advisor esterno che ha condotto un'analisi sulla cultura della Diversity nel network di Deloitte in Italia. L'analisi è stata svolta tramite 4 canali principali:

- Interviste a Talent Leader e HR Leader dei vari business.
- Focus group ai quali hanno partecipato un gruppo significativo di donne professional, con vari livelli di seniority, appartenenti a sedi e aree di business diverse.
- Focus group con la leadership femminile del Network.
- Analisi della "People Survey" e di altri documenti sul tema della diversity prodotti internamente.

L'analisi ha permesso di valutare le principali tematiche connesse alla diversity e come queste sono percepite all'interno del network di Deloitte. In particolare, è stato possibile far emergere i principali punti di forza ma anche le aree di miglioramento in ambito diversity, sulle quali il network di Deloitte in Italia dovrà indirizzare i propri sforzi futuri.

I risultati dell'analisi sulla diversity



Punti di forza

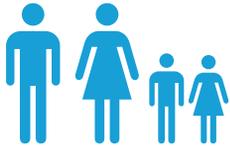
- Sistema di valutazione delle performance neutro rispetto al genere
- Realtà formativa
- Ambiente stimolante
- Contesto dinamico e coinvolgente
- Senso di appartenenza delle persone all'organizzazione

Le macro-aree del Piano di Diversity del network di Deloitte in Italia



Aree di miglioramento

- Work-life balance
- Ottimizzazione del percorso di crescita professionale post maternità
- Talent development sulla popolazione femminile



Bimbi in ufficio - Edizione 2014

Il network di Deloitte in Italia ha aderito a una storica iniziativa, lanciata dal Corriere della Sera e a cui partecipano abitualmente numerose aziende, enti e studi professionali: Bimbi in ufficio! Si tratta di un evento che ha permesso ai figli delle persone del nostro network di visitare le sedi aziendali, vedere dove lavorano i genitori e conoscerne i colleghi.

Questa occasione ha rappresentato inoltre un segno simbolico della sempre maggiore attenzione che Deloitte si ripromette di dedicare, nell'ambito del "Diversity program", a chi, professionista e genitore, deve conciliare vita privata e lavoro.

Bimbi in ufficio! si è tenuto venerdì 28 giugno 2013 contemporaneamente in tutte le sedi del network di Deloitte in Italia. A partire dalle ore 9.30, i genitori sono arrivati al lavoro con i bambini e hanno passato del tempo con loro.



Incontro con la Fondazione IEO. Appuntamento formativo sulla prevenzione dei tumori femminili

Nell'ambito di una sempre crescente attenzione nei confronti delle nostre persone e, più in particolare, del progetto Diversity, il Network di Deloitte in Italia, in collaborazione con la Fondazione IEO – Istituto Europeo di Oncologia, ha proposto un'iniziativa pilota dedicata ai colleghi della sede milanese.

A tal fine, a novembre 2013, è stato organizzato un incontro formativo, della durata di circa due ore, sulla prevenzione dei tumori femminili che ha visto l'intervento di esperti ginecologi e senologi della Fondazione IEO. Ai partecipanti è stata offerta una gustosa "colazione del benessere" e una brochure sull'importanza della prevenzione al femminile.



38

Casi di infortunio



6.548

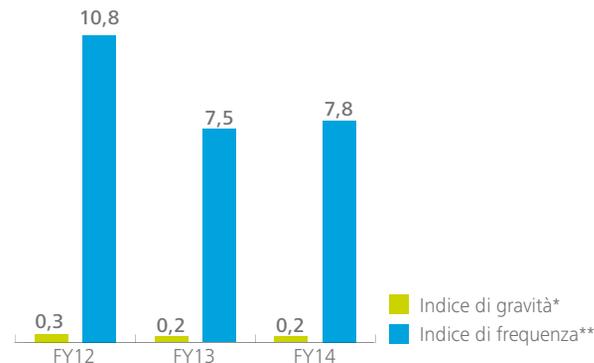
Ore di formazione erogate in materia di Salute e Sicurezza

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Il network di Deloitte in Italia dedica particolare attenzione alla prevenzione e alla gestione degli incidenti sul luogo di lavoro: la "Policy per la Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro", adottata dalle diverse legal entity del network, è finalizzata alla diffusione e al rafforzamento di una cultura della sicurezza e della salute sul lavoro che, oltre a rappresentare un obbligo normativo, costituisce un importante elemento di responsabilità sociale.

Nel corso del FY14 si sono registrati 38 casi di infortunio, con un indice di frequenza pari a 7,8 e un indice di gravità pari a 0,2.

Infortunati



* Indice di gravità: l'indicatore è calcolato come segue: (n° totale di infortuni/ n° totale ore lavorabili)*1.000

** Indice di frequenza: l'indicatore è calcolato come segue: (n° totale di infortuni/ n° totale ore lavorabili)*1.000.000

Tra le misure preventive adottate dal network di Deloitte in Italia in conformità del D.lgs. 81/2008, riveste un ruolo fondamentale la formazione in materia di salute e sicurezza che consente di consolidare, e allo stesso tempo aumentare, il livello di sicurezza sul lavoro all'interno del network. In particolare, nel corso del FY14 sono state erogate 6.548 ore di formazione in materia di salute e sicurezza di cui 3.344 ore in modalità e-learning e 3.204 ore in aula.



Un dialogo aperto tra le persone

Le attività di Comunicazione Interna nascono con l'obiettivo, da un lato, di favorire la condivisione delle informazioni e la semplificazione del lavoro, dall'altro, di continuare a promuovere cultura e valori, incrementando il senso di appartenenza e attitudine alla collaborazione tra le persone.

Il network di Deloitte in Italia riconosce infatti l'importanza di ascoltare la voce di tutte le proprie persone e di comprendere quali siano le loro esigenze per rendere insieme il network un posto di lavoro sempre più "a misura" delle persone che ne fanno parte.

In questo ambito, il 7 Novembre 2013, è stata somministrata la prima People Survey a cui hanno partecipato e "fatto sentire la loro voce" il 64% delle persone di Deloitte in Italia (oltre 2.000 persone) in merito alle azioni del network a livello di Leadership e Talent.



People Survey
La vostra voce,
il nostro impegno



I punti di forza emersi dalla Survey sono in primis ascrivibili al livello di eccellenza dei servizi e all'ambiente lavorativo che è risultato rispettoso dei singoli, collaborativo e stimolante.

D'altro canto, sono state individuate anche le aree in cui è stato richiesto un maggiore impegno e l'intera leadership del network si è impegnata nello sviluppo di un concreto piano di iniziative in risposta alle esigenze manifestate: una più ampia condivisione delle strategie di business e dell'andamento del network, la capacità di riconoscimento e retention dei migliori Talenti, una espansione dei progetti di Mobility, programmi di training sempre più mirati e internazionali, il conseguimento di un migliore work-life balance.

Al fine di rispondere alle richieste delle persone del network di Deloitte in Italia di una maggiore condivisione delle informazioni all'interno del network, a luglio 2014 è stato organizzato il D.Event, la prima convention nazionale del network di Deloitte organizzata al Forum di Assago.

L'iniziativa ha coinvolto tutte le function e tutti gli uffici d'Italia, ed è stata l'occasione per condividere i risultati positivi del FY14, conoscere le strategie future e festeggiare insieme i successi trascorsi.

L'evento ha previsto una prima parte plenaria in cui sono stati presentati i risultati e le strategie del network da parte di Enrico Ciai, CEO di Deloitte Italy. Insieme a lui, sul palco, un ospite importante e graditissimo: Paolo Nespoli, astronauta ESA, che ha incantato la platea con le sue avventure "spaziali". La giornata è poi proseguita con le sessioni parallele di Function.

In serata, infine, la festa vera e propria: cocktail, musica dal vivo e dj set fino a tarda notte.

I risultati del D.Event sono stati impressionanti: circa 2.500 persone registrate per un evento davvero unico nel suo genere.



≈2.500

Persone presenti
al D.Event

Inoltre, sono nate anche altre numerose iniziative di comunicazione a livello di network, singole entity e aree di mercato: nel corso del FY14 sono state infatti create 6 nuove newsletter.

Le nuove newsletter

CEO broadcast

La comunicazione trimestrale di network in cui Enrico Ciaï, CEO di Deloitte Italy, condivide le strategie, le iniziative in corso e i risultati della nostra member firm tramite un video messaggio rivolto a tutta Deloitte

Audit Board

Dedicata alle persone Audit per condividere periodicamente l'andamento e i risultati di business, le attività e le iniziative in corso sul fronte "people" e infine le azioni e i principali successi ottenuti sul mercato

L'unione FA la forza

Realizzata per offrire alle persone del Financial Advisory (FA) un aggiornamento costante dell'andamento del business, delle attività in corso e in programma, delle strategie future e delle scelte che interessano il loro percorso professionale

XBS Update

Dedicata al mondo eXtended Business Services e volta a realizzare una vera community di professionisti, informati non solo sull'andamento della propria entity, ma anche sulle tematiche di maggiore interesse e attualità relative alle diverse linee di servizi offerti

Fashion & Luxury

Un approfondimento trimestrale sul Fashion & Luxury, uno tra i settori che attualmente registrano le migliori performance in Italia

Tree Dot Comms

Collettore delle principali novità nel mondo della comunicazione di Deloitte, in particolare su eventi, sponsorizzazioni, visual identity, stampa, comunicazione online, iniziative interne, social media e altro ancora

Infine, si segnala un'altra importante iniziativa in ambito di comunicazione: nel corso del FY14 il network di Deloitte in Italia ha lanciato DeloittePeopleNetwork, un sistema globale e cross-function in cui sono raccolti tutti i profili delle persone di Deloitte, che permette la condivisione delle esperienze professionali, dell'expertise e degli interessi di tutte le persone del network.

DeloittePeopleNetwork è una sorta di people directory internazionale, integrata con la intranet, contenente i riferimenti aziendali delle persone del network. Oltre ai dati anagrafici ogni persona può arricchire il proprio profilo con informazioni aggiuntive quali le esperienze professionali, anche antecedenti a Deloitte, le competenze che ha maturato, i clienti su cui è attivo, il Curriculum Vitae, le lingue parlate, gli studi effettuati e gli interessi personali.

In breve, si può pensare a DeloittePeopleNetwork come una combinazione tra una people directory e un social network a cavallo tra LinkedIn e Facebook, e dedicato esclusivamente alle persone del network Deloitte. Si tratta di un sistema 2.0, ossia collegato a LinkedIn e Yammer, che offre la possibilità di creare community di condivisione.





Deloitte e lo sport

L'attenzione alla crescita e allo sviluppo delle proprie persone è un processo che non si può esaurire all'interno dei luoghi di lavoro. Estendere il concetto di team ad attività extra-lavorative, curare il benessere psico-fisico delle proprie persone allenandole a confrontarsi e interagire nelle pratiche sportive sono alcuni tra i motivi che spingono ogni anno il network di Deloitte in Italia a organizzare eventi e attività sportive.

Principali iniziative sportive organizzate nel corso del FY14

Prague Cup

A maggio 2013 si è tenuto l'11° anniversario della Deloitte Prague Cup, l'ormai tradizionale evento sportivo di carattere internazionale che ogni primavera si tiene nella cornice ceca organizzato da Deloitte Central Europe. In questi anni la Deloitte Prague Cup ha subito una sostanziale trasformazione, da avvenimento che coinvolgeva ventisei team maschili è divenuto oggi un evento a cui prendono parte più di sessanta squadre maschili e femminili di tutto il mondo. Anche quest'anno, dopo l'esordio dello scorso anno, si è confermata la presenza della squadra femminile italiana che ha raggiunto la finale poi persa contro la squadra americana.

Tornei sportivi - Deloitte scende in campo

Ogni anno, nel periodo estivo, gli uffici di Milano, Bergamo, Brescia, Cagliari e Roma organizzano tornei estivi di calcio a cinque e beach volley a cui possono partecipare tutti i professionisti ed ex professionisti di Deloitte.

Le persone coinvolte nell'iniziativa hanno dimostrato entusiasmo, voglia di mettersi in gioco, fare squadra e, ovviamente, divertirsi!

Corri con Deloitte

È proseguita anche nel FY14 l'Iniziativa Corri con Deloitte, che propone di regalare una maglia tecnica con il logo Deloitte a chi partecipa a competizioni di corsa ufficiali (maratone, mezze maratone e staffette) in cambio di una foto.

L'iniziativa è in grado di promuovere la tenacia, la determinazione e il talento, valori che si riflettono in ogni attività delle persone di Deloitte.



Deloitte e le sue persone: obiettivi futuri

Formazione

Nel FY15 Deloitte in Italia confermerà l'adesione al progetto Deloitte University EMEA contribuendo allo sviluppo del curriculum formativo e al disegno di nuovi programmi.

In termini di partecipazioni, l'obiettivo è quello di coinvolgere circa il 70% di persone in più rispetto al FY precedente e di incrementare il numero dei facilitator. La decisione deriva dalla convinzione che si tratti di un'iniziativa di grande valore, confermata anche dai feedback estremamente positivi ricevuti dai partecipanti.

Iniziative a favore delle nostre persone

Il network Deloitte in Italia sta lavorando al progetto Alumni, con l'obiettivo di mantenere ben saldo il legame anche con tutti coloro che hanno lasciato l'Azienda e hanno avviato una nuova esperienza professionale.

Nel FY15 sarà esteso a tutte le function del network di Deloitte in Italia il progetto Leadership, finalizzato a costruire percorsi di crescita a 360 gradi per i Top Talent del network di Deloitte in Italia che nel corso del FY14 è stato sperimentato con successo all'interno della function FA.

Al fine di continuare a dare seguito a quanto emerso dall'analisi dei risultati della People Survey, nel FY15 sarà impostata una comunicazione che evidenzia l'importanza di un adeguato work-life balance.

Anche il passaggio all'introduzione dei ticket lunch elettronici sarà un modo per migliorare la vita lavorativa delle persone che saranno agevolate sia nella gestione del ritiro dei buoni pasto sia nella modalità di richiesta. La scelta di utilizzare i ticket elettronici è inoltre ecologica perché evita lo spreco inutile di carta.

Diversity

Il network Deloitte in Italia ha deciso di continuare la collaborazione con la Fondazione IEO – Istituto Europeo di Oncologia, allargando l'iniziativa formativa sulla prevenzione dei tumori femminili ad altre sedi.

Nel corso del FY15 sarà effettuato uno studio di fattibilità volto ad individuare le modalità operative che possano migliorare il work life balance.

Erogazione di training su specifici target di popolazione femminile.

Deloitte e la business community



I nostri servizi

Il mercato cambia freneticamente e presenta ogni giorno nuove esigenze, regole e sfide, riservando alle imprese opportunità che richiedono capacità di analisi veloci e concrete. Deloitte è l'advisor qualificato che assiste la crescita dei propri clienti assistendoli a comprendere e risolvere le sfide proprie di ogni contesto e a valutare le soluzioni più adeguate a creare valore e redditività. I professionisti del network di Deloitte in Italia mettono al servizio dei clienti le proprie competenze, servizi sempre innovativi, un'offerta multidisciplinare e la presenza capillare sul territorio. Deloitte interagisce con i propri clienti come un unico interlocutore in grado di indirizzare e trasferire le specifiche esigenze agli esperti Deloitte specializzati nei vari ambiti. I servizi di audit, tax, consulting e financial advisory sono, infatti, offerti dalle diverse legal entity e studi specializzati in singole aree professionali e tra loro separate e indipendenti, ma tutti facenti parte del network.

Il network di Deloitte in Italia eroga servizi a circa il 58% delle società quotate alla Borsa Italiana

Il network di Deloitte in Italia eroga servizi a circa il 76% dei primi 100 gruppi societari quotati in Borsa

La sua capacità di guardare al mercato, in continua evoluzione, con occhi esperti e innovativi permette a Deloitte di rinnovare continuamente la propria offerta. Nel corso del FY14 Deloitte ha lanciato tre nuove soluzioni.

La trasformazione Retail nella Moda e nel Lusso

Molte aziende del settore fashion per far fronte ai mutamenti economici strutturali del settore si stanno evolvendo in aziende distributive con catene di negozi di proprietà o in franchising. È una straordinaria trasformazione, che riconosce nelle filiere "pull", guidate cioè dal controllo della rete distributiva, una maggiore forza nel governare i mercati grazie alla vicinanza al consumatore.

Questa evoluzione, per poter essere gestita efficacemente, richiede un approccio completamente nuovo all'organizzazione dei processi dell'intera supply/demand chain rispetto al tradizionale modello wholesale. Deloitte offre una soluzione integrata che combina una profonda esperienza tecnologica con le più efficaci e concrete strategie di business nelle aree della progettazione dell'organizzazione e dei processi di pianificazione Retail, nel Corporate Performance Management Retail, nell'ottimizzazione della supply chain distributiva e nel disegno e implementazione di sistemi integrati di punto vendita.

Mini Bond: la nuova via per finanziare le imprese

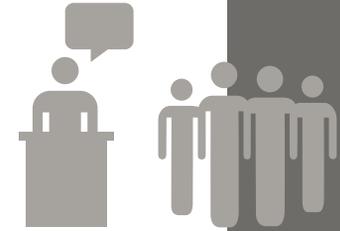
Le nuove normative entrate in vigore consentono alle società non quotate di accedere a forme di finanziamento complementari rispetto a quelle tradizionalmente offerte dal sistema bancario, tra cui le obbligazioni (cd. Mini Bond). Deloitte offre alle aziende assistenza in tutte le fasi del processo di emissione degli strumenti finanziari con team di lavoro caratterizzati da competenze specifiche nelle diverse aree di attività afferenti l'emissione delle obbligazioni.

In particolare, Deloitte interviene sia nella fase preliminare sia nelle fasi ante e post emissione, supportando le aziende come financial advisor nell'ambito dell'intera operazione. Deloitte, infatti, può occuparsi dell'attività di ricerca dell'investitore e di negoziazione della struttura dell'operazione, assistere le aziende nella predisposizione e revisione del business plan e svolgere altri servizi a supporto dell'emissione e sottoscrizione degli strumenti finanziari.

Horizon 2020

HORIZON 2020 è il nuovo programma di finanziamento a gestione diretta della Commissione europea per la ricerca e l'innovazione, operativo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2020. Deloitte assiste le aziende che intendono presentare una candidatura per l'ottenimento di finanziamenti in tutte le fasi del processo grazie alla competenze multidisciplinari e integrate di cui dispone. Nell'ottica di facilitare il raggiungimento del risultato, il team di specialisti Deloitte può supportare le aziende nell'individuazione del contributo, in tutti gli aspetti formali necessari per presentare richiesta e nella comprensione delle attività di rendicontazione per opportuna dimostrazione delle iniziative realizzate.





Esperienza al servizio del cliente

Le esperienze maturate e le conoscenze professionali che caratterizzano Deloitte consentono di fornire un servizio allargato ai clienti e al mercato attraverso la produzione di molteplici attività di ricerca, di articoli sulla stampa italiana ed estera e di pubblicazioni in grado di offrire analisi e basi tecnico-scientifiche a un pubblico allargato di utilizzatori, nonché l'organizzazione di eventi rivolti alla business community.

Principali eventi organizzati dal network di Deloitte in Italia nel FY14



13 giugno 2013 - 5° Luxury Summit – Industria, finanza, mercati: itinerari verso la crescita

Deloitte ha sponsorizzato e partecipato il 9 giugno al 5° Luxury Summit organizzato dal Sole 24 Ore, evento di riferimento in Italia che coinvolge i principali attori e protagonisti del settore moda, lusso e lifestyle.

L'evento è un'occasione di confronto sui principali temi di attualità che interessano il settore: dalle strategie di investimento per la crescita agli approfondimenti sui temi finanziari tra quotazione, private equity e acquisizioni, dalle soluzioni innovative nelle politiche di retail, al confronto su scouting di imprese e potenzialità delle aziende italiane.



9 luglio 2013 - Strategy Council

Il Sole 24 Ore e Deloitte sono stati gli organizzatori del primo "Strategy Council", un incontro tra i principali e più autorevoli esponenti del mondo istituzionale e finanziario italiano durante il quale sono stati presi in esame i profondi cambiamenti strutturali che la nostra società sta attraversando.

Nel corso del convegno, Deloitte ha presentato in anteprima i risultati di una ricerca demoscopica internazionale, realizzata ad hoc in collaborazione con Eurisko con l'obiettivo di offrire al dibattito un'analisi concreta su cui confrontarsi.



15 luglio 2013 | 18 marzo 2014 - Gold Ambassador 1° e 2° edizione

Il progetto "Gold Ambassador", nato nel 2013 da un'idea di Alessandro Mercuri Clients & Markets Leader del network Deloitte in Italia, si prefigge la costituzione di un club che raccolga una élite di contatti selezionati di interesse strategico per il network di Deloitte in Italia, in considerazione dei ruoli da questi attualmente ricoperti nelle rispettive professioni.

La serata che ha visto la nascita dei Gold Ambassador si è svolta il 15 luglio 2013 presso Palazzo Clerici a Milano: una raffinata cena arricchita da uno speech di Michael Spence, economista statunitense e Premio Nobel per l'economia 2001.

Il 18 marzo 2014, invece, si è svolto il secondo appuntamento presso Palazzo Cusani e la Pinacoteca di Brera: una visita guidata ai maggiori capolavori della Pinacoteca di Brera e un cocktail presso il seicentesco Palazzo Cusani.



2 ottobre 2013 - Osservatorio Big Data & Business Intelligence

Deloitte ha partecipato come sponsor all'iniziativa, organizzata dalla School of Management del Politecnico di Milano, presenziando anche al workshop "Essere competitivi con i Big Data Analytics", un incontro indirizzato a CIO, IT Executive e line of business.

L'obiettivo del workshop è stato quello di approfondire le tematiche riguardanti le nuove opportunità di business offerte dall'analisi dei Big Data, la sfida delle tecnologie innovative di analisi e gestione, i nuovi scenari applicativi in cui è possibile acquisire un forte vantaggio competitivo attraverso i Big Data Analytics e la Business Intelligence.



4 ottobre 2013 - Fashion & Sostenibilità – Perché la sostenibilità è di moda?

Deloitte ha promosso questo evento, organizzato dall'Università Ca' Foscari e patrocinato dalla Camera della Moda e dal

Ministero dell'Ambiente, focalizzato sulle interazioni esistenti tra il mondo del fashion e i valori della sostenibilità. I partecipanti hanno affrontato il tema da diverse prospettive: ambientale, sociale ed economica.

Tutti hanno concordato come la sostenibilità sia oggi argomento sfidante per le aziende operanti nel fashion che si trovano dinanzi a una forte presa di coscienza su questi temi da parte dell'opinione pubblica, per cui è necessario un approccio organico al fine di conseguire risultati aziendali durevoli e consistenti.



31 ottobre 2013 - IV Osservatorio sull'auto Elettrica – Come sta cambiando la mobilità

L'interesse degli italiani verso il mondo dell'auto è sempre vivo e continua a rivestire un forte

interesse, pur in un contesto, come quello dell'automotive, che ha risentito fortemente della crisi economica e del cambiamento delle preferenze e delle abitudini di trasporto degli italiani.

Questi alcuni dei dati del IV Osservatorio Deloitte sull'Auto Elettrica discussi nel corso del convegno "Come sta cambiando la mobilità", promosso in collaborazione con Assolombarda e Unindustria e tenutosi il 31 Ottobre 2013 a Milano presso la sede degli imprenditori milanesi, cui hanno partecipato esponenti del mondo economico, imprenditoriale e istituzionale. Nel corso del convegno Deloitte ha presentato in anteprima i risultati di uno studio internazionale con l'obiettivo di offrire al dibattito un'analisi concreta su cui confrontarsi.



10 dicembre 2013 – Forum Food & Made in Italy

Deloitte ha sponsorizzato l'evento ed è intervenuta in apertura del convegno con un intervento dal titolo: "Il ruolo strategico

dell'agroalimentare italiano nell'attuale contesto economico: le regole d'oro".

Nell'evento si è parlato del ruolo strategico dell'agroalimentare italiano nell'attuale contesto economico, del Made in Italy alimentare come leva per tornare a crescere e del ruolo delle fiere di settore a sostegno e promozione del "Food in Italy".



12 dicembre 2013 - Premio "di padre in figlio" – edizione 2013

Deloitte ha sponsorizzato per la quarta volta il Premio "Di padre in figlio", prestigioso riconoscimento giunto ormai alla sua quinta

edizione e riservato agli imprenditori che hanno valorizzato il lavoro dei propri genitori subentrando alla guida operativa e strategica dell'impresa, garantendone il successo e la continuità.

La ragione del riconoscimento risiede nella consapevolezza che le imprese familiari contribuiscono in modo significativo alla crescita dell'economia italiana e ne rappresentano un elemento fondamentale. Il Premio è stato assegnato da una Giuria composta da noti esponenti del mondo delle istituzioni, dell'economia, dell'imprenditoria e della comunicazione.



Principali pubblicazioni FY14 del network di Deloitte in Italia



Italy private equity confidence survey

È uscita ad agosto 2013 la ventiquattresima edizione dell'Italy Private Equity Confidence Survey, risultato dell'attività di ricerca e stesura della service line CFA - M&A che da quasi 10 anni, raccoglie le opinioni di operatori italiani del settore del Private Equity & Venture Capital. In questo numero, la Survey è stata arricchita con un approfondimento sul ruolo del PEVC nel settore Fashion & Luxury.



Special Cases of Business Valuation

Opera di Marco Vulpiani, socio del Financial Advisory di Deloitte. Il libro si focalizza in generale sulle principali criticità riscontrate nell'ambito della valutazione delle imprese e, in particolare, in casi speciali di valutazione di business. La prima parte dell'opera è una rassegna delle più comuni metodologie. La seconda parte è invece focalizzata sulla valutazione del business in circostanze complesse.



Xmas Survey

La ricerca analizza il budget di spesa medio per le festività natalizie nei vari paesi. Il valore costituisce un interessante parametro per la valutazione dell'andamento economico di numerosi settori.



Deloitte Annual Review of Football Finance

Il documento prende in esame, dal punto di vista economico-finanziario, i risultati e le performance delle cinque principali leghe di calcio europee (Bundesliga, La Liga, Ligue 1, Premier League e Serie A).



Global Powers of Consumer Products

Stila la classifica mondiale delle società produttrici di beni di largo consumo sulla base delle vendite e fornisce un "outlook" della situazione economica globale, un'analisi della capitalizzazione del mercato e uno sguardo alle attività di M&A nel settore dei beni di consumo.



Global Powers of Luxury Goods

Confronta i risultati dei 75 più importanti gruppi mondiali del lusso e fornisce una panoramica dei principali trend e scenari che stanno interessando e che interesseranno le aziende operanti nel settore.



Overview of Residential European Markets

Analizza i fattori che influenzano lo sviluppo del mercato residenziale e confronta i prezzi degli immobili in Europa.



State of the Media Democracy – Tecnologia e New Media: trend e stili di consumo in Italia

L'ottava edizione della survey, condotta per il secondo anno anche in Italia, ha fornito una panoramica attuale e dettagliata sull'utilizzo dei mezzi di comunicazione, di intrattenimento e di informazione dei consumatori italiani e su come potrebbero cambiare in futuro le loro preferenze. I risultati dello studio hanno confermato che il passaggio dal fisico al digitale continuerà ad accelerare per rispondere alle esigenze delle nuove generazioni.



Deloitte Technology Fast 500 EMEA

Premia le 500 società high-tech a maggior crescita.



TMT Predictions

Individua i principali trend di settore per le società che operano nell'ambito tecnologico, media e delle telecomunicazioni.



Deloitte e i clienti: obiettivi futuri

Cash To Growth: Pivot Point

Deloitte sarà promotrice di un importante studio di respiro europeo che raccoglierà le opinioni di più di 270 CFO di 14 diversi paesi. La survey ha come obiettivo quello di indagare come si comportano le aziende, soprattutto a livello finanziario, per affrontare le difficoltà e aiutarle a porre in essere nuove strategie per supportarne la crescita.

Il settore agroalimentare italiano: le sfide per creare occupazione e valore

Nel 2012, la prima pubblicazione, “Il settore agroalimentare – Un patrimonio made in Italy da consolidare e rinnovare”, aveva identificato le caratteristiche fondamentali del settore.

Nel secondo volume, “Il settore agroalimentare – Fattori strategici, regole d’oro e casi di successo”, gli esperti del Network Deloitte raccoglieranno testimonianze e contributi da parte di aziende e imprenditori disponibili a raccontare la loro storia aziendale.

Strategy Council – 2° edizione

Si terrà a Milano la seconda edizione dello “Strategy Council”, dedicata a “Le sfide per la Crescita: Innovazione, Imprenditorialità e Occupazione”. L’obiettivo di questo prestigioso incontro sarà quello di contribuire a delineare concreti percorsi di crescita che, capitalizzando i trend di innovazione in atto a livello internazionale, possano garantire opportunità di sviluppo economico e occupazionale anche nel nostro Paese.

Luxury Summit

Luxury Summit è l’evento di riferimento in Italia che coinvolge i principali attori e protagonisti del settore moda, lusso e lifestyle.

Gold Ambassador – 3° e 4° edizione

I prossimi incontri sono previsti presso Palazzo Lombardia a Milano, con una serata speciale a cui parteciperà il noto alpinista e recordman Simone Moro, e presso Palazzo Reale sempre a Milano.

Board Academy – corso di aggiornamento

Deloitte e la Fondazione Marisa Bellisario presenteranno la seconda edizione della “Board Academy” con un evento esclusivo a Napoli. Durante le giornate si proseguirà il percorso intrapreso per fornire una formazione mirata a coloro che parteciperanno ai Consigli di Amministrazione o che comunque siano interessati ad approfondire le tematiche di competenza, confrontandosi con professionisti di altissimo livello che condivideranno la loro esperienza nei Board.

Innovazione, qualità e indipendenza

Innovazione al servizio del Cliente

L'innovazione è l'ingrediente chiave per continuare ad avere successo in un mondo che cambia rapidamente e per accrescere la capacità di creare valore sostenibile nel tempo. Innovare vuol dire innanzitutto costruire in modo competitivo il futuro, cambiare modo di pensare, guardare oltre e provocare cambiamenti radicali, per questo l'innovazione costituisce una delle cinque priorità strategiche di Deloitte a livello globale.

Il network di Deloitte intende innovare seguendo il modello dei "10 Types of Innovation", secondo il quale un'innovazione di successo impatta non solo su un singolo aspetto dell'azienda che la mette in atto, ad esempio solo sul prodotto, bensì su molteplici o addirittura su tutti gli elementi caratterizzanti i meccanismi interni ad una azienda e il suo modello di business (Configuration), sui suoi prodotti e sui servizi core (Offering) e infine sugli aspetti di interfaccia con il cliente e il sistema di business (Experience).

In particolare, a livello globale il network di Deloitte ha individuato 9 pilastri dell'innovazione.

L'obiettivo di Deloitte è produrre un flusso costante di offerte e di nuovi servizi ad alto valore e sviluppare continuamente idee per migliorare il proprio business e quello dei clienti. È con questo intento che nel corso del FY14 Deloitte Italia ha scelto di investire fortemente nell'innovazione e ha elaborato un Innovation Manifesto volto a sancire in 4 punti chiave della propria definizione di innovazione.

I 9 pilastri dell'innovazione di Deloitte



I 4 punti dell'Innovation Manifesto del network di Deloitte in Italia



Le tre modalità per
stimolare l'innovazione

01/

Continuous Innovation

Le persone del network di Deloitte in Italia possono proporre spontaneamente soluzioni innovative su qualsiasi tematica e in qualsiasi momento dell'anno

02/

Innovation Challenge di network

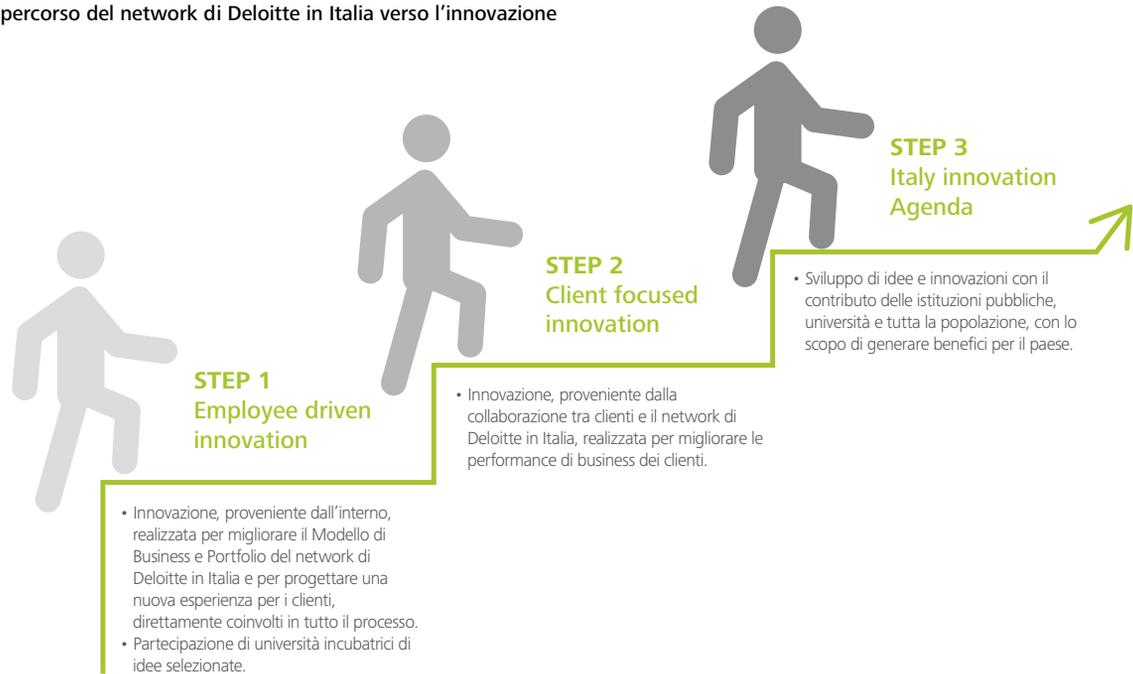
Prevede il lancio periodico di sfide competitive aperte a tutti su tematiche definite e per un periodo di tempo limitato

03/

Innovation Challenge on demand

Prevede il lancio periodico di sfide competitive su specifiche tematiche di innovazione richieste da determinate unità organizzative o industry

Il percorso del network di Deloitte in Italia verso l'innovazione



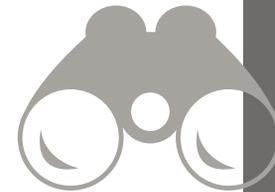
La roadmap definita da Deloitte per lo sviluppo del proprio modello di innovazione prevede tre step progressivi con conclusione nel 2020:

1. Il primo step consiste nell'Employee Driven Innovation e prevede un significativo coinvolgimento delle proprie risorse nel processo di innovazione con l'obiettivo di migliorare il business model e il portfolio servizi di Deloitte e disegnare una nuova esperienza per i clienti, coinvolgendoli direttamente nell'intero processo.
2. Il secondo step, la Client Focused Innovation, si basa su una stretta collaborazione tra Deloitte e i propri clienti al fine di innovare il business di questi ultimi, migliorandone così le performance.
3. Il terzo, ovvero l'Italy Innovation Agenda, rientra in un modello di business di più ampio respiro che prevede lo sviluppo delle idee innovative attraverso la collaborazione con le istituzioni pubbliche e con i cittadini per generare benefici in tutto il Paese.

All'interno del primo step, Employee Driven Innovation, sono state individuate tre modalità per stimolare l'innovazione da parte delle persone di Deloitte.

Per la valutazione e la validazione delle idee emergenti dalla Continuous Innovation, dalla Innovation Challenge di network e dalla Innovation Challenge on Demand è previsto il coinvolgimento di un comitato di esperti, l'Experts Committee, composto da membri interni al network di Deloitte in Italia e da eccellenze esterne. L'intero processo di sviluppo e gestione delle idee è inoltre supportato da una piattaforma online, l'innovation Platform, accessibile da tutte le persone del network di Deloitte in Italia tramite la intranet aziendale.

Infine, è stato creato un sistema di rewarding e recognition per incentivare le idee più innovative e premiare chi contribuisce alla loro creazione e al loro sviluppo attraverso: un processo strutturato e una metodologia consolidata, la condivisione di esperienze in ambito internazionale, risorse per far crescere le idee vincenti e trasformarle concretamente in business, visibilità ed eminenza nella business community e nella società, nonché crescita e valorizzazione professionale all'interno del network di Deloitte in Italia per chi innova.



Deloitte e l'innovazione: obiettivi futuri

Officine Innovazione

Il network di Deloitte in Italia a gennaio 2015 lancerà Officine Innovazione, il programma che vuole mettere l'innovazione al centro del proprio network e quindi del più ampio mondo delle imprese e della società in genere, con l'obiettivo di generare nuovi business, nuovi servizi, nuovi posti di lavoro, nuovi mercati. Officine Innovazione consiste in un team innovation di network e cross function con il compito di condurre Deloitte Italia verso il successo del modello di innovazione definito, supportando tutte le risorse che hanno idee innovative da proporre, fornendo informazioni sul processo e sugli strumenti a disposizione degli innovatori e offrendo all'intero network specifiche competenze in ambito di innovazione. Officine Innovazione rappresenta un passo fondamentale per guidare l'evoluzione della business community. Per raggiungere questo obiettivo, tutte le persone del network di Deloitte in Italia sono chiamate a liberare le idee più disruptive, anticipando le tendenze, immaginando i modelli di business di domani e proponendo soluzioni praticabili dal mercato per generare eminenze e promuovere una nuova cultura dell'innovazione e una nuova dimensione di interazione.

Innovation Challenge

A febbraio 2015 sarà lanciata la prima Innovation Challenge di network, Il Benessere di Domani, una sfida competitiva ancora in atto aperta a tutte le persone di Deloitte Italia.

La Challenge sarà costituita da un processo strutturato in 4 fasi: idea generation, idea development, business case development e service approval. Al termine di ognuna delle prime tre fasi è previsto un gate di approvazione che condiziona il passaggio alla fase successiva. In ogni fase sono definiti specifici obiettivi da raggiungere e deliverable da produrre, necessari per il superamento dei gate di valutazione e per il passaggio alla fase successiva.

Continuous Innovation

All'interno del programma Officine Innovazione si prevede l'attivazione della Continuous Innovation, che consiste nel raccogliere, favorire, valutare e supportare le proposte spontanee di innovazione, provenienti da parte delle persone del network su qualsiasi tematica e in qualsiasi momento dell'anno, per dargli una possibilità concreta di diventare realtà.

Greenhouse

Nel corso del FY15 sarà costruita la Greenhouse, la casa dell'innovazione di Deloitte in Italia. Si tratta di un ambiente che per la sua architettura e gli strumenti contenuti al suo interno - lavagne interattive, wireless collaborativi, tavoli interattivi e impersonification robot - sconvolge il tradizionale modo di pensare Deloitte, i suoi team e le sue attività. La Greenhouse sarà dedicata ai meeting interni o con i clienti finalizzati ad animare brainstorming, a generare e affinare nuove idee o a condividere in maniera interattiva e tecnologicamente avanzata nuove soluzioni o nuovi servizi. È previsto anche uno spazio esterno, una sorta di piccolo giardino d'inverno in cui vengono coltivate non solo piante, ma anche nuove idee.

Indipendenza

Tutte le entità legali del network di Deloitte in Italia hanno posto in essere un articolato sistema di direttive, procedure e processi allo scopo di garantire con ragionevole sicurezza il rispetto delle norme e dei principi italiani e internazionali in tema di indipendenza. Il framework del "Sistema Indipendenza" è costituito dalle direttive emanate a livello del network Deloitte che, con specifico riferimento all'indipendenza del revisore, sono delineate avuto riguardo alle norme etiche del Code of Ethics for Professional Accountants emanato dall'IESBA.

Le direttive e le procedure in materia di indipendenza, finalizzate a prevenire e rilevare tempestivamente le situazioni rilevanti in tema di indipendenza e incompatibilità, si applicano a tutte le entità aderenti al network di Deloitte in Italia, ai relativi partner, al personale professionale e amministrativo, e ai relativi familiari a seconda delle circostanze. Tali direttive e procedure sono

finalizzate a consentire di prevenire e rilevare tempestivamente le situazioni rilevanti in tema di indipendenza e di incompatibilità.

Il sistema di indipendenza utilizzato dalle società del network di Deloitte in Italia si basa sul modello sviluppato da Deloitte a livello globale e prevede il monitoraggio periodico della verifica del rispetto delle direttive e delle procedure in tema di indipendenza: con cadenza annuale sono condotti programmi di verifica del rispetto delle direttive e delle procedure in tema di indipendenza. L'obiettivo di tali programmi di verifica, che interessano un campione selezionato di partner e manager, consiste nel valutare se le attestazioni e le informazioni da questi comunicate attraverso le conferme periodiche siano accurate, corrette e complete.

Inoltre, i partner e il personale professionale delle legal entity appartenenti al network di Deloitte in Italia sono soggetti a un articolato programma di formazione con riferimento alle tematiche di indipendenza.

Principali componenti del Sistema Indipendenza



Conflitti di interesse

Prima dell'accettazione di un incarico e/o di stabilire relazioni finanziarie e/o d'affari con terzi sono prese in considerazione le situazioni che possono configurare eventuali conflitti d'interesse. A riguardo, ove necessario, sono condotti appositi conflict check adottando il [Deloitte Conflict Checking System \(DCCS\)](#), progettato e realizzato per agevolare l'identificazione e la gestione degli eventuali conflitti d'interesse connessi agli incarichi e/o alle relazioni finanziarie e/o d'affari.



Quality and Risk Management

La struttura organizzativa del network di Deloitte in Italia è disegnata in modo tale da favorire l'ottenimento dei migliori standard sia sotto il profilo della qualità che sotto quello dell'etica. La qualità è infatti parte intrinseca di tutto il ciclo di vita degli incarichi professionali, dall'accettazione del cliente all'esecuzione del lavoro sino ai controlli qualità finali svolti prima del completamento dell'incarico.

Deloitte in Italia ha un Reputation and Risk leadership office (RRL) che coordina un team nazionale composto da specialisti in materia di indipendenza, etica, gestione dei conflitti di interesse, information security nonché l'ufficio legale interno.

Periodicamente sono svolti degli interventi di controllo qualità (Practice Review) presso ogni singola area di servizi professionali del network di Deloitte in Italia al fine di verificare sia il rispetto delle norme e procedure di Deloitte, incluso il suo sistema di controllo interno, sia le modalità di esecuzione sotto il profilo qualitativo di un campione significativo di singoli progetti e incarichi. L'intervento termina con la predisposizione di un piano di miglioramento dettagliato sulla base dei risultati e dagli spunti di miglioramento emersi dalla Practice Review.

In linea con il Risk Framework sviluppato a livello internazionale, Deloitte in Italia si sta impegnando nello sviluppo di attività volte a conseguire il progressivo allineamento delle strutture e dei processi di risk management tra le varie aree di servizi professionali al fine di assicurare "politiche di brand protection" e di gestione del rischio coordinate e omogenee. In tale contesto assume particolare rilievo il progetto "Enterprise Risk management" voluto dal network internazionale e finalizzato a consentire un'individuazione e gestione dei rischi cui è esposto il network Deloitte in Italia più consapevole ed efficace.

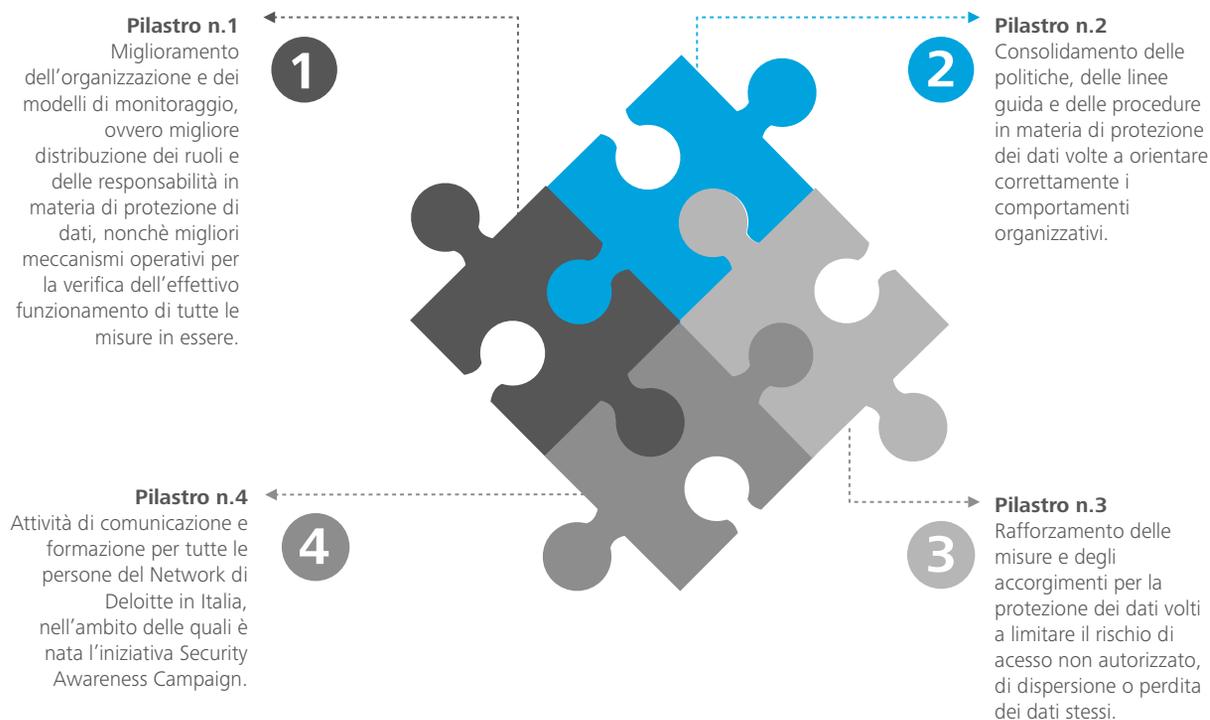
Sicurezza dei dati personali e dei dati confidenziali dei clienti

La sicurezza dei dati è una priorità per l'organizzazione e per la tutela del brand Deloitte in Italia e nel mondo, sia perché diventano sempre più stringenti le normative di riferimento, sia perché si elevano le aspettative dei clienti, sia perché, infine, mutano velocemente i rischi che incombono sui dati (si parla oggi di cyber risk, ovvero di rischi che escono dal perimetro aziendale e sono difficili da mitigare).

Che si tratti di dati personali o di dati confidenziali dei clienti, è fondamentale un'elevata consapevolezza da parte di tutte le persone del network di Deloitte in Italia sui rischi, sulle misure di sicurezza e sugli impatti negativi che possono derivare da eventuali trattamenti impropri o dalla dispersione dei dati stessi.

Una semplice leggerezza nella comunicazione dei dati, o nella loro custodia, può comportare danni rilevanti sotto il profilo economico oltre che danni per l'immagine e la reputazione dell'organizzazione.

A tale fine il network di Deloitte in Italia ha avviato un programma a cui hanno aderito le varie legal entity del network al fine di accrescere il livello di protezione dei dati, ma soprattutto accrescere il livello di consapevolezza da parte di tutte le persone. In particolare, questo programma si basa su 4 pilastri principali.



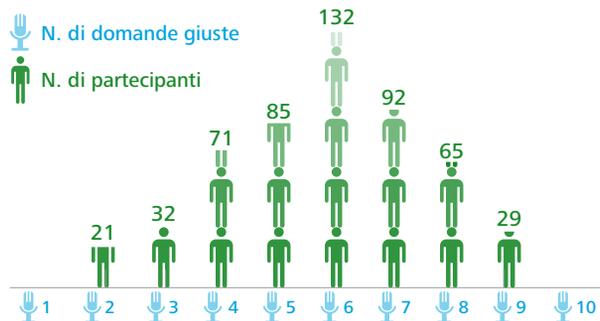
Attività di Awareness

La "Security Awareness Week 2013" è un'iniziativa globale, nata dalla collaborazione tra la member firm US e le altre member firm del network Deloitte, che ha come obiettivo primario quello di ampliare la consapevolezza dei professionisti Deloitte sul tema della sicurezza (informatica, personale, ecc.) e di accrescere ulteriormente il senso di responsabilità nei confronti del brand.

In occasione della settimana dedicata alla sicurezza, tutte le persone del network di Deloitte in Italia sono state invitate a consultare la pagina presente all'interno della intranet aziendale dedicata all'iniziativa al fine di accedere facilmente a utili consigli e approfondimenti sul tema. Inoltre, è stata lanciata anche la campagna "Don't be that Guy", con video formativi sul tema Security Awareness e Brand Responsibility.

Al fine di verificare l'efficacia della settimana all'insegna della sicurezza informatica e per comprendere come la campagna abbia accresciuto la consapevolezza sul tema security, le persone del Network di Deloitte in Italia sono state invitate a compilare un questionario composto da 10 domande. Oltre 500 professionisti hanno partecipato al questionario e il 60% di questi hanno risposto correttamente a 6 domande su 10, dimostrando un'elevata conoscenza delle tematiche connesse alla security.

Ripartizione dei partecipanti per numero di domande corrette



Gestione dei Social Media

Gli strumenti e le applicazioni denominati "Social Media" rappresentano un cambiamento importante nel modo in cui le persone possono apprendere, leggere e condividere informazioni e contenuti e hanno incrementato in modo rilevante la capacità di collaborare.

Poiché i social media sono sempre più utilizzati e pervasivi nella vita quotidiana, è necessario essere consapevoli dei potenziali rischi derivanti dal loro uso. A tal fine nel corso del FY14 è stato aggiornato il corso "Social Media & Deloitte", un programma di formazione per le persone di Deloitte in Italia fruibile come corso di e-learning che illustra situazioni concrete che si possono presentare nella vita reale e le necessarie regole di attenzione e prudenza da rispettare nell'uso dei social media.

Il corso ha offerto l'opportunità di approfondire gli aspetti relativi alla protezione delle informazioni presenti sui personal computer e sui dispositivi dei professionisti del network di Deloitte in Italia.

Inoltre, al fine di rafforzare la consapevolezza in materia di sicurezza e di confidenzialità delle informazioni che sono trattate in ambito lavorativo, in particolare di quelle che possono essere veicolate attraverso un sito di social networking, è stato realizzato il video Facebook Privacy Settings, che presenta in modo semplice come impostare correttamente la protezione del proprio profilo.

Mobility Program "Tutto a portata di click, ovunque tu sia"

Nel corso del FY14 è stato lanciato il progetto Mobility Program che, nell'ottica di un miglioramento continuo degli strumenti a supporto del lavoro quotidiano, cambierà il modo di lavorare dei professionisti del Network di Deloitte in Italia attraverso una nuova infrastruttura tecnologica integrata.

Il Mobility Program nasce per mettere tutte le persone del Network, spesso fuori sede o in viaggio, nella condizione di lavorare al meglio, grazie all'introduzione di nuove tecnologie, sia software sia hardware. Si tratta di una vera rivoluzione atta a trasformare e semplificare il modo di lavorare, che parte dall'adozione di un nuovo sistema operativo (Windows 8), unico sia per PC sia per smartphone, e dall'installazione di Office 2013, inclusivo della nuova versione del programma Lync.

Il Mobility Program, per raggiungere l'obiettivo prefissato, prevede l'attuazione di quattro azioni fondamentali.

01

➤ Sostituzione degli attuali PC con i nuovi ultrabook Lenovo, su cui sarà installato Windows 8 con Office 2013, comprensivo del nuovo Lync

02

➤ Sostituzione dei cellulari Blackberry con i nuovi smartphone Nokia Lumia, su cui sarà installato Windows 8 con Office 2013, comprensivo del nuovo Lync

03

➤ Introduzione di APP per smartphone realizzate ad hoc da e per Deloitte

04

➤ Sostituzione dei telefoni fissi con Lync, utilizzabile sia da PC sia con lo smartphone



97 iPhone

2.887 Nokia Lumia

Smartphone consegnati al 31 maggio 2014

500%

Velocità di connettività aumentata

Circa 90.000

Giorni risparmiati all'anno

Circa 1.100 Kg

Minor peso per i dipendenti

Circa 1.700 kW

Minori consumi energetici

Oltre 8.000 ore all'anno risparmiati

Minor tempo di accensione

Circa 5.200 ore all'anno

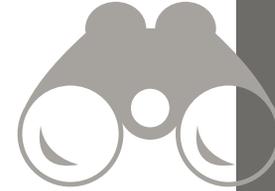
Velocità di connessione, di cui circa 2.700 lato utente e circa 2.500 lato IT

Ciascuna fase comporta importanti vantaggi rispetto alle precedenti soluzioni, come per esempio:

- Gli ultrabook Lenovo sono nettamente più leggeri e performanti dei classici PC.
- I Nokia Lumia permettono, rispetto ai vecchi Blackberry, una migliore gestione degli allegati Word, excel, Powerpoint e PDF.
- Le APP realizzate ad hoc per Deloitte consentono di avere rapido accesso anche da cellulare ad attività e contenuti di interesse (es. approvazione fatture, approvazione job, informazioni su D-Station, Rassegna stampa, ecc.).
- Lync utilizzato come telefono, ovviamente accessorizzato di cuffie, auricolari o cornetta, consente a chi viaggia di avere una postazione mobile completa, maneggevole e più eco-sostenibile.

Inoltre, l'adozione di Windows 8 e Office 2013 sia su PC sia su smartphone consente un elevato livello di integrazione tra i device, tramite la funzione di sincronizzazione, nonché di personalizzazione, grazie all'innovativo start-screen che consente di accedere immediatamente ai dati e alle APP di maggiore interesse.

Nel corso del FY14, sono state avviate le prime due fasi del programma che hanno portato a importanti benefici.



Deloitte e la sicurezza: obiettivi futuri

Security Awareness Week 2014

Nel corso del FY15 sarà avviata l'iniziativa "Security Awareness Week 2014" con l'obiettivo di consolidare la consapevolezza di tutte le persone del network di Deloitte in Italia sul tema della sicurezza informativa e di accrescerne ulteriormente il senso di responsabilità nei confronti del brand Deloitte. In particolare, l'iniziativa sarà incentrata sui seguenti temi: Phishing, Social Engineering, furto PC e smartphone, Cloud e Peer to Peer, Bitlocker to go.

Mobility program – Fase 3 e 4

Nel corso del FY15 proseguirà lo sviluppo del Mobility Program con il lancio delle ultime due fasi del programma. La fase 3 vedrà l'introduzione delle D-APP, le APP realizzate ad hoc per il network di Deloitte in Italia dai professionisti Deloitte. La fase 4 invece vedrà la sostituzione dei telefoni fissi con Lync.

Client information confidentiality: Il processo di Incident Response

Al fine di garantire che la risposta alla dispersione, diffusione o scorretta gestione delle informazioni confidenziali dei clienti del network di Deloitte sia gestita in modo tempestivo e ottimale con l'obiettivo di ridurre gli effetti, nel corso del FY15 il network di Deloitte in Italia adotterà un processo strutturato di Incident Response Management, che sarà recepito e attuato da tutti i suoi professionisti.

Social media

Continuerà anche nel FY15 l'impegno del network di Deloitte in Italia nel sensibilizzare i propri professionisti verso un utilizzo responsabile e prudente dei social media.



Territorio e ambiente

Deloitte e il sociale

La responsabilità sociale di impresa è radicata nelle strategie di business di Deloitte in Italia e, anche nel corso del FY14, sono proseguite le iniziative di carattere sociale, nella consapevolezza sempre maggiore da parte del network di Deloitte nel mondo e in Italia che integrare i temi della sostenibilità economica, ambientale e sociale nelle strategie e nelle attività aziendali sia un contributo importante e fondamentale per creare valore di medio e lungo termine nella comunità in cui il network opera.

Nel corso del FY14 le entità legali del network di Deloitte in Italia hanno effettuato donazioni e sponsorizzazioni monetarie per un ammontare pari a circa 327 mila euro, in aumento del 5,3% rispetto al fiscal year precedente. L'incremento è principalmente attribuibile alla donazione effettuata per il terremoto in Emilia Romagna e alla rendicontazione delle donazioni effettuate da parte dell'Ufficio di Trento.

Di seguito sono presentate le principali iniziative sviluppate dal network di Deloitte in Italia in tema di Responsabilità Sociale d'Impresa.



53%

Formazione
universitaria



34%

Azioni umanitarie



13%

Altri usi

Fondazione IEO

In occasione dell'8 marzo, il Network di Deloitte in Italia ha deciso di fare un gesto concreto di responsabilità sociale decidendo di supportare la lotta al tumore al seno e di offrire il proprio contributo alla causa della Fondazione IEO – Istituto Europeo di Oncologia.



Mercatino di Pasqua a favore della Fondazione Rava

Deloitte ha festeggiato le festività pasquali con un gesto di responsabilità sociale, ospitando la Fondazione Francesca Rava per un "mercatino solidale", in cui sono stati messi in vendita classici prodotti pasquali.



Emergenza Filippine

A seguito degli ingenti danni provocati dal tifone Haiyan nel novembre del 2013 centinaia di famiglie hanno perso i loro familiari e sono rimaste senza una casa. Deloitte ha sostenuto con una donazione Save the Children, impegnata nella distribuzione massiccia di kit igienici e beni di prima necessità alla popolazione, in particolare ai più fragili e a rischio: i neonati.



Bimbi in Ufficio – Edizione 2014

In concomitanza con l'evento «Bimbi in Ufficio», Deloitte ha donato 15.000 euro a Save the Children, a favore dei bambini che vivono in condizioni di disagio. Inoltre, per tutto il mese di giugno, le persone di Deloitte hanno potuto decidere di donare a Save the Children, come di consueto, da 1 a 8 ore del proprio stipendio tramite erogazione liberale.



Attenzione all'ambiente

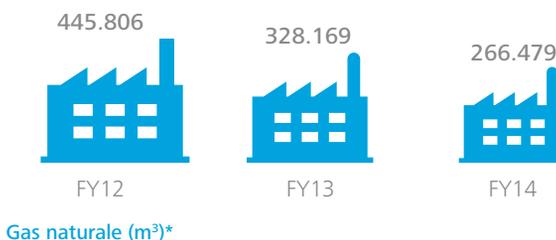
Deloitte in Italia si pone l'obiettivo di contribuire in modo positivo alla protezione e alla tutela dell'ambiente attraverso lo sviluppo di strategie e iniziative volte a favorire la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra. Tale obiettivo è perseguito da Deloitte attraverso la costante ricerca delle soluzioni più idonee atte a garantire il miglioramento dell'efficienza energetica negli edifici e la riduzione degli impatti ambientale connessi ai viaggi di lavoro.

Consumi energetici

Il network di Deloitte in Italia si sta impegnando nel portare avanti una politica di responsabilità ambientale che consenta la riduzione delle emissioni di gas serra in atmosfera attraverso il miglioramento continuo dei livelli di efficienza energetica dei propri edifici. In particolare, per quanto riguarda i consumi energetici, l'impegno del network italiano si concretizza in primo luogo nell'individuazione e attivazione di azioni finalizzate al contenimento dei consumi, nell'intento di perseguire i più elevati livelli di efficienza energetica all'interno degli edifici e degli uffici di Deloitte in Italia.

Nel FY14 il network di Deloitte in Italia ha rilevato per i propri edifici consumi di energia elettrica pari a 5.015.215 kWh (l'8% in meno rispetto al FY13) e consumi di gas naturale pari a 266.479 m³ (in diminuzione di circa il 19% rispetto al FY13).

Consumi energetici suddivisi per fonte



*Il dato relativo al consumo di Gas naturale del FY13 è stato ricalcolato in quanto il dato pubblicato nel CR Report FY13 era prodotto di una stima.

-8%
Consumi di energia elettrica

-19%
Consumi di gas naturale



Limitazione dei viaggi di lavoro a favore di conference-call e video-conference



Introduzione di policy per gli spostamenti di lavoro che promuove l'utilizzo di mezzi di trasporto a minor impatto ambientale



Gestione di un parco auto che prevede la presenza di autovetture con livelli di inquinamento non inferiori a euro 5



Utilizzo di carta riciclata e di toner atossici



11.428
Tonnellate di CO₂
equivalenti

Emissioni di gas a effetto serra

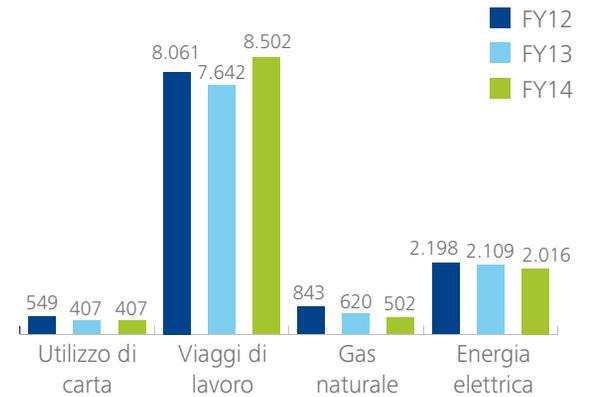
Le emissioni di gas a effetto serra prodotte dal network di Deloitte in Italia nel FY14 ammontano a circa 11.428 tonnellate di CO₂ equivalenti.

È importante notare come i valori delle emissioni pro-capite generate dal network Deloitte in Italia, grazie alle azioni intraprese, continuano a essere in diminuzione. A tal proposito di seguito sono presentati i dati pro-capite relativi alle emissioni di gas a effetto serra generate dal network in Italia nel corso degli ultimi tre esercizi fiscali.

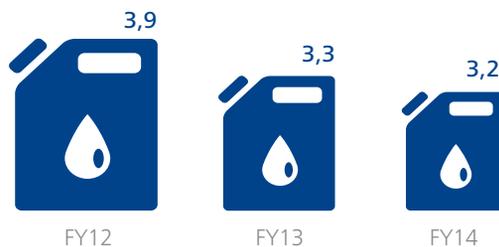
Nel corso del fiscal year 2014 Deloitte in Italia ha prodotto 31,2 tonnellate di CO₂ per milione di fatturato (il 3% in meno rispetto al FY13) e 3,2 tonnellate di CO₂ per persona (il 3% in meno rispetto al FY13).

Delle 11.428 tonnellate di CO₂ prodotte dal network di Deloitte in Italia, il 74% è attribuibile agli spostamenti per viaggi di lavoro (aereo, auto, taxi, treno, hotel), il 18% ai consumi di energia elettrica, il 4% ai consumi di gas naturale e il 4% all'utilizzo di carta.

Emissioni di gas a effetto serra suddivisi per fonte (Ton CO₂)



Emissioni di CO₂ per persona (Ton CO₂e/FTE)



Emissioni di CO₂ per migliaia di ricavi (Kg CO₂e/000 euro)



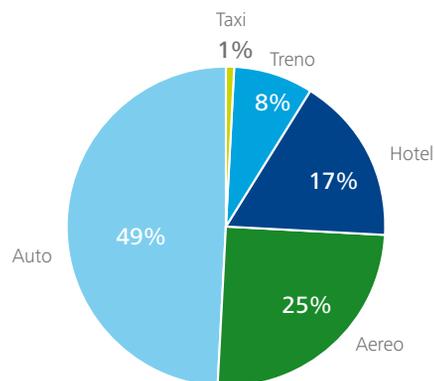
In particolare, l'alta percentuale di gas a effetto serra prodotta dai viaggi di lavoro delle persone del network di Deloitte in Italia è, per la maggior parte, riconducibile agli spostamenti effettuati tramite automobile che rappresentano il 49% del totale.

È importante sottolineare come questi dati consentano di mostrare i risultati delle misure implementate dal network di Deloitte in Italia verso una riduzione dei viaggi in aereo (26% nel FY13) e in auto (52% nel FY13) a favore di un aumento dei viaggi in treno (6% nel FY13).

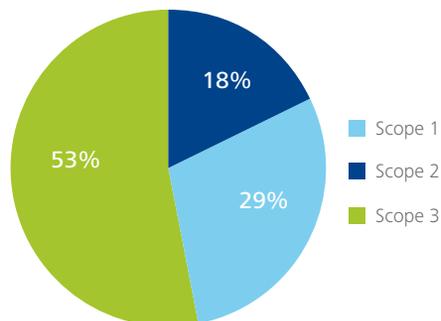
In base ai protocolli internazionali, le emissioni di gas a effetto serra prodotte da Deloitte in Italia nel FY14 possono essere riclassificate anche come:

- **Emissioni dirette di scope 1**, originate dall'utilizzo della flotta aziendale e dalle attività di riscaldamento degli edifici e pari a circa il 29%.
- **Emissioni indirette energetiche di scope 2**, determinate dall'energia elettrica acquistata da terzi e pari a circa il 18%.
- **Altre emissioni indirette di scope 3**, riconducibili ad attività non controllate direttamente dal network di Deloitte in Italia e pari al 53%.

Scomposizione delle emissioni di gas a effetto serra prodotte durante i viaggi di lavoro



Emissioni di gas a effetto serra suddivisi per scope



Indicatori di performance

Indicatori relativi alle persone

Scomposizione per figura professionale									
N. persone	FY14			FY13			FY12		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	162	25	187	152	23	175	151	19	170
Manager e Senior manager	484	202	686	434	181	615	396	173	569
Senior staff	404	304	708	376	270	646	347	251	598
Professional staff	766	719	1.485	697	633	1.330	637	552	1.189
Administrative professionals	112	355	467	108	349	457	105	353	458
Totale	1.928	1.605	3.533	1.767	1.456	3.223	1.636	1.348	2.984

Scomposizione per età									
N. persone	FY14								
	<30			30-50			>50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	112	18	130	50	7	57
Manager e Senior manager	8	4	12	451	195	646	25	3	28
Senior staff	97	66	163	303	238	541	4	-	4
Professional staff	604	579	1.183	158	138	296	4	2	6
Administrative professionals	14	23	37	70	269	339	28	63	91
Totale	723	672	1.395	1.094	858	1.952	111	75	186

FY13									
N. persone	<30			30-50			>50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	104	16	120	48	7	55
Manager e Senior manager	14	11	25	398	167	565	22	3	25
Senior staff	144	108	252	229	162	391	3	-	3
Professional staff	604	547	1.151	90	84	174	3	2	5
Administrative professionals	13	28	41	71	258	329	24	63	87
Totale	775	694	1.469	892	687	1.579	100	75	175

FY12									
N. persone	<30			30-50			>50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	108	13	121	43	6	49
Manager e Senior manager	21	9	30	356	162	518	19	2	21
Senior staff	159	133	292	186	118	304	2	-	2
Professional staff	543	483	1.026	92	67	159	2	2	4
Administrative professionals	13	40	53	72	257	329	20	56	76
Totale	736	665	1.401	814	617	1.431	86	66	152

Scomposizione per tipologia professionale						
FY14						
N. persone	Full time			Part time		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	162	25	187	-	-	-
Manager e Senior manager	482	192	674	2	10	12
Senior staff	402	288	690	2	16	18
Professional staff	764	711	1.475	2	8	10
Administrative professionals	107	263	370	5	92	97
Totale	1.917	1.479	3.396	11	126	137

FY13						
N. persone	Full time			Part time		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	152	23	175	-	-	-
Manager e Senior manager	433	171	604	1	10	11
Senior staff	375	257	632	1	13	14
Professional staff	694	629	1.323	3	4	7
Administrative professionals	102	255	357	6	94	100
Totale	1.756	1.335	3.091	11	121	132

FY12						
N. persone	Full time			Part time		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	151	19	170	-	-	-
Manager e Senior manager	395	164	559	1	9	10
Senior staff	346	239	585	1	12	13
Professional staff	637	549	1.186	-	3	3
Administrative professionals	100	256	356	5	97	102
Totale	1.629	1.227	2.856	7	121	128

Turnover in entrata e in uscita*				
FY14				
N. persone (entrate)	Uomini	Donne	Totale	Turnover
Partner	3	-	3	2%
Manager e Senior manager	56	13	69	10%
Senior staff	63	48	111	16%
Professional staff	435	352	787	53%
Administrative professionals	9	33	42	9%
Totale	566	446	1.012	29%
N. persone (uscite)	Uomini	Donne	Totale	Turnover
Partner	3	1	4	2%
Manager e Senior manager	52	17	69	10%
Senior staff	72	51	123	17%
Professional staff	269	202	471	32%
Administrative professionals	4	24	28	6%
Totale	400	295	695	20%

FY13				
N. persone (entrate)	Uomini	Donne	Totale	Turnover
Partner	2	-	2	1%
Manager e Senior manager	35	8	43	7%
Senior staff	47	19	66	10%
Professional staff	376	329	705	53%
Administrative professionals	7	17	24	5%
Totale	467	373	840	26%
N. persone (uscite)	Uomini	Donne	Totale	Turnover
Partner	4	-	4	2%
Manager e Senior manager	43	20	63	10%
Senior staff	45	31	76	12%
Professional staff	242	203	445	33%
Administrative professionals	3	13	16	4%
Totale	337	267	604	19%

⁴ Il tasso di turnover è calcolato come segue: turnover in entrata (numero dipendenti assunti nel 2014)/(totale dipendenti alla fine del 2014)*100; turnover in uscita (numero di dipendenti in uscita nel 2014)/(totale dipendenti alla fine del 2014)*100.

FY12				
N. persone (entrate)	Uomini	Donne	Totale	Turnover
Partner	6	1	7	4%
Manager e Senior manager	36	8	44	8%
Senior staff	48	24	72	12%
Professional staff	437	388	825	69%
Administrative professionals	9	28	37	8%
Totale	536	449	985	33%
N. persone (uscite)	Uomini	Donne	Totale	Turnover
Partner	4	-	4	2%
Manager e Senior manager	51	19	70	12%
Senior staff	96	44	140	23%
Professional staff	277	234	511	43%
Administrative professionals	11	18	29	6%
Totale	439	315	754	25%

Promozioni									
	FY14			FY13			FY12		
N. persone promosse a:	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	13	3	16	7	4	11	20	4	24
Manager	57	29	86	75	37	112	67	20	87
Totale	70	32	102	82	41	123	87	24	111

Ore di formazione erogate								
FY14								
N. ore	In aula			e-learning			Totale	Pro-capite
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale		
Partner	2.197	399	2.596	867	203	1.070	3.665	20
Manager e Senior manager	11.315	4.738	16.052	3.036	1.323	4.359	20.411	31
Senior staff	20.880	11.792	32.672	5.480	4.224	9.704	42.376	63
Professional staff	61.401	55.679	117.079	17.541	18.264	35.805	152.884	105
Administrative professionals	189	2.915	3.104	128	586	714	3.818	8
Totale	95.981	75.522	171.503	27.052	24.600	51.652	223.155	65

FY13								
N. ore	In aula			e-learning			Totale	Pro-capite
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale		
Partner	1.545	172	1.717	474	55	529	2.246	13
Manager e Senior manager	8.989	4.630	13.619	1.988	781	2.769	16.388	27
Senior staff	15.519	8.993	24.512	2.241	1.678	3.919	28.431	44
Professional staff	48.156	51.050	99.206	5.779	5.628	11.407	110.613	83
Administrative professionals	378	3.716	4.094	132	471	603	4.697	10
Totale	74.587	68.561	143.148	10.614	8.613	19.227	162.375	50

FY12								
N. ore	In aula			e-learning			Totale	Pro-capite
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale		
Partner	1.884	176	2.060	374	39	413	2.473	15
Manager e Senior manager	12.307	5.337	17.644	1.554	622	2.176	19.820	35
Senior staff	19.983	12.611	32.594	768	461	1.229	33.823	57
Professional staff	40.690	39.034	79.724	3.772	2.925	6.697	86.421	73
Administrative professionals	691	2.552	3.243	61	105	166	3.409	7
Totale	75.555	59.710	135.265	6.529	4.152	10.681	145.946	49

Composizione dei Consigli di Amministrazione									
N. persone	FY14			FY13			FY12		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale membri dei Consigli di Amministrazione delle società di capitali del network di Deloitte in Italia	31	1	32	28	2	30	25	2	27

Indicatori relativi agli investimenti nella comunità

Donazioni, sponsorizzazioni e supporto alla formazione universitaria			
	FY14	FY13	FY12
Euro			
Donazioni, sponsorizzazioni e supporto alla formazione universitaria	326.689	310.376	245.595

Indicatori ambientali

Consumi energetici per fonte			
	FY14	FY13	FY12
Energia elettrica (kWh)	5.015.215	5.436.550	5.667.131
Gas naturale (m ³)	266.479	328.169	445.806

Emissioni di CO ₂ per fonte (Kg CO ₂ equivalenti)			
	FY14	FY13	FY12
Energia elettrica	2.016.116	2.108.733	2.198.171
Gas naturale	502.303	620.292	842.646
Viaggi di lavoro	8.502.190	7.641.909	8.061.300
Utilizzo di carta	407.227	407.268	549.147
Totale	11.427.836	10.778.202	11.651.264

Emissioni di CO ₂ per scope (Kg CO ₂ equivalenti)			
	FY14	FY13	FY12
Scope 1	3.292.965	3.070.313	3.826.271
Scope 2	2.016.116	2.108.733	2.198.171
Scope 3	6.118.755	5.599.156	5.626.822
Totale	11.427.836	10.778.202	11.651.264

Carta utilizzata FY14-FY13-FY12			
	FY14	FY13	FY12
Carta utilizzata (Kg)	161.741	161.529	210.231
Percentale di carta riciclata sul totale	37,6	37,3	30,4



Tabella degli indicatori GRI-G3.1

Di seguito è presentata una sintesi dei principali contenuti del Corporate Responsibility Report FY14, ripercorrendo lo schema GRI-G3.1. Per ogni indicatore sono riportati una descrizione sintetica del contenuto, il riferimento alla pagina del Corporate Responsibility Report FY14 del network di Deloitte in Italia (o ad altra documentazione disponibile) dove è presente tale informazione, nonché il livello di copertura, simboleggiato come segue:

● Totale ● Parziale ○ Non coperto n.a. Non applicabile

Indicatore GRI/G3.1	Descrizione	Livello di copertura	Pagina/Commenti
PROFILO			
1. Strategia e analisi			
1.1	Dichiarazione della più alta autorità del processo decisionale.	●	5
1.2	Descrizione dei principali impatti, rischi ed opportunità.	●	5, 10-15, 27, 36-39, 43
2. Profilo dell'organizzazione			
2.1	Nome dell'organizzazione.	●	6
2.2	Principali marchi, prodotti e/o servizi.	●	7-9
2.3	Struttura operativa dell'organizzazione, considerando anche principali divisioni, aziende operative, controllate e joint-venture.	●	6
2.4	Luogo in cui ha sede il quartier generale dell'organizzazione.	●	7, 13; https://www2.deloitte.com/it/it/footerlinks/office-locator.html?icid=bottom_office-locator
2.5	Numero dei Paesi nei quali opera l'organizzazione, nome dei Paesi nei quali l'organizzazione svolge la maggior parte della propria attività operativa o che sono particolarmente importanti ai fini delle tematiche di sostenibilità.	●	7, 13
2.6	Assetto proprietario e forma legale.	●	6
2.7	Mercati serviti (includendo analisi geografica, settori serviti, tipologia di consumatori/beneficiari).	●	7-9
2.8	Dimensione dell'organizzazione.	●	7
2.9	Cambiamenti significativi nelle dimensioni, nella struttura o nell'assetto proprietario avvenuti nel periodo di rendicontazione.	●	6
2.10	Riconoscimenti/premi ricevuti nel periodo di rendicontazione.	●	Nel corso del FY14 il network di Deloitte in Italia non ha ricevuto premi e/o riconoscimenti.
3. Parametri del report			
Profilo del report			
3.1	Periodo di rendicontazione delle informazioni fornite (anno fiscale/anno solare).	●	6
3.2	Data di pubblicazione del Report di Sostenibilità più recente.	●	6
3.3	Periodicità di rendicontazione (annuale, biennale, ecc.).	●	6
3.4	Contatti utili per richiedere informazioni sul Report di Sostenibilità e i suoi contenuti.	●	6
Obiettivi e perimetro del report			
3.5	Processo per la definizione dei contenuti del report.	●	6
3.6	Perimetro del report (ad esempio: Paesi, divisioni, controllate, impianti in leasing, joint venture, fornitori).	●	6

Indicatore GRI/G3.1	Descrizione	Livello di copertura	Pagina/Commenti
3.7	Dichiarazione di qualunque limitazione specifica dell'obiettivo o del perimetro del report.	●	6
3.8	Informazioni relative a joint venture, controllate, impianti in leasing, attività in outsourcing e altre entità che possono significativamente influenzare la comparabilità tra periodi e/o organizzazioni.	●	6
3.9	Tecniche di misurazione dei dati e basi di calcolo, incluse assunzioni e tecniche sottostanti le stime applicate al calcolo degli indicatori e alla compilazione delle altre informazioni del report.	●	6, 22, 48
3.10	Spiegazione degli effetti di qualunque modifica di informazioni inserite nei report precedenti e le motivazioni di tali modifiche (es: fusioni, acquisizioni, modifica del periodo di calcolo, natura del business, metodi di misurazione).	●	6, 43
3.11	Cambiamenti significativi di obiettivo, perimetro o metodi di misurazione utilizzati nel report, rispetto al precedente periodo di rendicontazione.	●	6
GRI content index			
3.12	Tabella esplicativa dei contenuti del report.	●	52-58
Assurance			
3.13	Politiche e pratiche attuali al fine di ottenere l'assurance esterna del report.	●	60-61
4. Governance, commitment, engagement			
Governance			
4.1	Struttura di governo dell'organizzazione, inclusi i comitati che rispondono direttamente al più alto organo di governo, responsabili di specifici compiti come la definizione della strategia, o il controllo organizzativo.	●	13
4.2	Indicare se il Presidente del più alto organo di governo ricopre anche un ruolo esecutivo.	●	13
4.3	Per le organizzazioni che hanno una struttura unitaria dell'organo di governo, indicare il numero e il genere dei componenti del più alto organo di governo che sono indipendenti e/o non esecutivi.	●	13
4.4	Meccanismi a disposizione degli azionisti e dei dipendenti per fornire raccomandazioni o direttive al più alto organo di governo.	●	22-24; All'interno del network di Deloitte in Italia esistono molteplici meccanismi messi a disposizione delle persone del network per comunicare, direttamente o indirettamente, con il Top Management, come per esempio: meeting, colloqui, mail, management report, ecc.
4.5	Legame tra compensi dei componenti del più alto organo di governo, senior manager e executives (inclusa la buona uscita) e la performance dell'organizzazione (inclusa la performance sociale e ambientale).	●	I componenti del più alto organo di governo sono generalmente remunerati in funzione della performance economica e dei parametri gestionali quantitativi e qualitativi dell'organizzazione e delle singole società operative.
4.6	Attività in essere presso il più alto organo di governo per garantire che non si verifichino conflitti di interesse.	●	13, 36-37
4.7	Processo per la determinazione della composizione, delle qualifiche e delle competenze dei componenti del più alto organo di governo e dei relativi comitati, includendo qualsiasi considerazione in merito al genere e ad altri indicatori di diversità.	●	13
4.8	Mission, valori, codici di condotta, principi rilevanti per le performance economiche, ambientali e sociali, sviluppati internamente e stato di avanzamento della loro implementazione.	●	10-12
4.9	Procedure del più alto organo di governo per controllare le modalità di identificazione e gestione delle performance economiche, ambientali e sociali dell'organizzazione, includendo i rischi e le opportunità rilevanti e la conformità agli standard internazionali, ai codici di condotta e ai principi dichiarati. Includere la frequenza con la quale il più alto organo di governo valuta la performance di sostenibilità.	●	13, 37
4.10	Processo per la valutazione delle performance dei componenti del più alto organo di governo, in particolare in funzione delle performance economiche, ambientali, sociali.	●	13; I componenti del più alto organo di governo sono generalmente valutati in funzione della performance economica e dei parametri gestionali quantitativi e qualitativi dell'organizzazione e delle singole società operative.

Indicatore GRI/G3.1	Descrizione	Livello di copertura	Pagina/Commenti
Impegno in iniziative esterne			
4.11	Spiegazione dell'eventuale modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale.	●	5, 10-15, 27, 36-39, 43
4.12	Sottoscrizione o adozione di codici di condotta, principi e carte sviluppati da enti/ associazioni esterne relativi a performance economiche, sociali e ambientali.	●	Il network di Deloitte in Italia è presente nelle seguenti associazioni di categoria: Assirevi, Confindustria e Assoconsult.
4.13	Partecipazione ad associazioni di categoria nazionali e/o internazionali in cui l'organizzazione: detiene una posizione presso gli organi di governo; partecipa a progetti e comitati; fornisce finanziamenti considerevoli al di là della normale quota associativa; considera la partecipazione come strategica.	●	Il network di Deloitte in Italia è presente nelle seguenti associazioni di categoria: Assirevi, Confindustria e Assoconsult.
Stakeholder engagement			
4.14	Elenco di gruppi di stakeholder con cui l'organizzazione intrattiene attività di coinvolgimento.	●	14
4.15	Principi per identificare e selezionare i principali stakeholder con i quali intraprendere l'attività di coinvolgimento.	●	14
4.16	Approccio all'attività di coinvolgimento degli stakeholder, specificando la frequenza per tipologia di attività sviluppata e per gruppo di stakeholder.	●	14, 20, 22-24
4.17	Argomenti chiave e criticità emerse dall'attività di coinvolgimento degli stakeholder e in che modo l'organizzazione ha reagito alle criticità emerse, anche in riferimento a quanto indicato nel report.	●	14, 20, 22-24
INDICATORI DI PERFORMANCE ECONOMICA			
DMA	Informativa sulla modalità di gestione.	●	9, 18, 42, 51
Performance economica			
EC1	Core Valore economico direttamente generato e distribuito, inclusi ricavi, costi operativi, remunerazioni ai dipendenti, donazioni e altri investimenti nella comunità, utili non distribuiti, pagamenti ai finanziatori e alla Pubblica Amministrazione.	○	9,42; Il network di Deloitte in Italia calcola il valore economico creato e distribuito relativo al FY14, ma tale informazione, risultando sensibile e confidenziale, non è stata inclusa nel presente Report.
EC2	Core Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità per le attività dell'organizzazione dovuti ai cambiamenti climatici.	●	I rischi e le opportunità per le attività del network di Deloitte in Italia dovuti ai cambiamenti climatici includono i rischi connessi alle strutture in cui Deloitte opera, i rischi normativi e i rischi reputazionali. DTTL inoltre partecipa al Carbon Disclosure Project (per ulteriori dettagli è possibile visionare il sito www.cdproject.net). Attraverso i servizi offerti ai propri clienti da "Deloitte Sustainability", Deloitte propone soluzioni per affrontare i rischi e le opportunità connessi ai cambiamenti climatici in molteplici mercati e settori industriali.
EC3	Core Copertura degli obblighi assunti in sede di definizione del piano pensionistico.	●	Il network di Deloitte in Italia non prevede piani pensionistici per il proprio personale.
EC4	Core Finanziamenti significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione.	●	18
Presenza sul mercato			
EC5	Add. Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti e lo stipendio minimo locale nelle sedi operative più significative.	○	Tale aspetto è considerato non materiale per il network di Deloitte in Italia. Il sistema di remunerazione si basa sul livello di inquadramento e sulle performance raggiunte.
EC6	Core Politiche, pratiche e percentuale di spesa concentrata su fornitori locali in relazione alle sedi operative più significative.	○	Tale aspetto è considerato non materiale per il network di Deloitte in Italia.
EC7	Core Procedura di assunzione di persone residenti dove si svolge prevalentemente l'attività e percentuale dei senior manager assunti nella comunità locale.	●	Il network di Deloitte in Italia garantisce le pari opportunità nelle procedure di assunzione.

Indicatore GRI/G3.1	Descrizione	Livello di copertura	Pagina/Commenti
Impatti economici indiretti			
EC8	<i>Core</i> Sviluppo e impatto di investimenti in infrastrutture e servizi forniti principalmente per "pubblica utilità", attraverso impegni commerciali, donazioni di prodotti/ servizi, attività pro bono.	●	42, 51
EC9	<i>Add.</i> Analisi e descrizione dei principali impatti economici indiretti considerando le esternalità generate.	●	42, 51
INDICATORI DI PERFORMANCE AMBIENTALE			
DMA	Informativa sulla modalità di gestione.	●	27-30, 43-45, 51
Materie prime			
EN1	<i>Core</i> Materie prime utilizzate per peso o volume.	●	51
EN2	<i>Core</i> Percentuale dei materiali utilizzati che deriva da materiale riciclato.	●	51
Energia			
EN3	<i>Core</i> Consumo diretto di energia suddiviso per fonte energetica primaria.	●	43, 51
EN4	<i>Core</i> Consumo indiretto di energia suddiviso per fonte energetica primaria.	●	43, 51
EN5	<i>Add.</i> Risparmio energetico dovuto alla conservazione e ai miglioramenti in termini di efficienza.	●	43, 51
EN7	<i>Add.</i> Iniziative volte alla riduzione del consumo dell'energia indiretta e riduzioni ottenute.	●	43
Acqua			
EN8	<i>Core</i> Prelievo totale di acqua per fonte.	○	I dati relativi al prelievo di acqua non sono al momento disponibili. Il network di Deloitte in Italia si impegna a fornirne disclosure nel breve termine.
Biodiversità			
EN11	<i>Core</i> Localizzazione e dimensione dei terreni posseduti, affittati, o gestiti in aree (o adiacenti ad aree) protette o in aree ad elevata biodiversità esterne alle aree protette.	○	Non applicabile. Il Network di Deloitte in Italia non possiede né gestisce terreni in aree protette o ad elevata biodiversità.
EN12	<i>Core</i> Descrizione dei maggiori impatti di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità di aree protette o aree ad elevata biodiversità esterne alle aree protette.	○	Non applicabile. Il Network di Deloitte in Italia non possiede né gestisce terreni in aree protette o ad elevata biodiversità.
Emissioni, scarichi e rifiuti			
EN16	<i>Core</i> Emissioni totali dirette e indirette di gas ad effetto serra per peso.	●	44-45, 51
EN17	<i>Core</i> Altre emissioni indirette di gas ad effetto serra significative per peso.	●	44-45, 51
EN18	<i>Add.</i> Iniziative per ridurre l'emissione di gas ad effetto serra e risultati raggiunti.	●	44-45, 51
EN19	<i>Core</i> Emissioni di sostanze nocive per l'ozono per peso.	●	Data la natura delle proprie attività, Deloitte non produce altre emissioni significative di sostanze nocive per l'ozono.
EN20	<i>Core</i> NO _x , SO _x e altre emissioni significative nell'aria per tipologia e peso.	●	Data la natura delle proprie attività, Deloitte non produce altre emissioni significative di NO _x , SO _x o di altri gas.
EN21	<i>Core</i> Acqua totale scaricata per quantità e destinazione.	○	Data la natura delle proprie attività, questo indicatore si considera non materiale per Deloitte.
EN22	<i>Core</i> Peso totale dei rifiuti per tipologia e per metodi di smaltimento.	○	Data la natura delle proprie attività, questo indicatore si considera non materiale per Deloitte.
EN23	<i>Core</i> Numero totale e volume di sversamenti significativi.	○	Data la natura delle proprie attività, questo indicatore si considera non materiale per Deloitte.

Indicatore GRI/G3.1		Descrizione	Livello di copertura	Pagina/Commenti
Prodotti e servizi				
EN26	Core	Iniziative per mitigare gli impatti ambientali dei prodotti e servizi e grado di mitigazione dell'impatto.	●	27-30, 43-45
EN27	Core	Percentuale dei prodotti venduti e relativo materiale di imballaggio riciclato o riutilizzato per categoria.	○	Data la natura delle proprie attività, questo indicatore si considera non materiale per Deloitte.
Conformità (compliance)				
EN28	Core	Valore monetario delle multe significative e numero delle sanzioni non monetarie per mancato rispetto di regolamenti e leggi in materia ambientale.	●	Nel corso del FY14 non sono state ricevute multe o sanzioni significative per mancato rispetto di regolamenti e leggi in materia ambientale.
Trasporti				
EN29	Add.	Impatti ambientali significativi del trasporto di prodotti e beni/materiali utilizzati per l'attività dell'organizzazione e per gli spostamenti del personale.	●	44-45, 51
INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE: PRATICHE DI LAVORO E CONDIZIONI DI LAVORO ADEGUATE				
DMA		Informativa sulla modalità di gestione.	●	15-19, 22, 46-49
Occupazione				
LA1	Core	Numero totale dei dipendenti, suddiviso per tipologie, tipo di contratto, distribuzione territoriale e scomposto per genere.	●	15-16, 19, 46-47. Nel FY14 le persone con contratto a tempo indeterminato erano 2.276 (di cui 1.278 uomini e 998 donne) mentre quelle a tempo determinato erano 1.257 (di cui 650 uomini e 607 donne).
LA2	Core	Numero totale e tasso di nuovi assunti e di turnover del personale, suddiviso per età, genere e area geografica.	●	16, 48. La scomposizione del turnover, in entrata e in uscita, per fasce di età non è al momento disponibile. Deloitte si impegna a fornirne disclosure nel breve termine.
LA15	Core	Tasso di ritorno al lavoro e tasso di retention dopo il congedo parentale, suddivisi per genere.	○	I dati relativi ai congedi parentali non sono al momento disponibili. Deloitte si impegna a fornirne disclosure nel breve termine.
Relazioni industriali				
LA4	Core	Percentuale dei dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione.	●	Le persone delle legal entity del network sono coperti da Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro.
LA5	Core	Periodo minimo di preavviso per modifiche operative, specificando se tali condizioni siano incluse o meno nella contrattazione collettiva.	●	Gli aspetti normativi e retributivi fanno prevalentemente riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
Salute e sicurezza sul lavoro				
LA7	Core	Tasso di infortuni sul lavoro, di malattia, di giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi, divisi per area geografica e genere.	●	22. Nel corso del FY14 sono stati registrati 38 infortuni (18 uomini e 20 donne), pari a 810 giornate di lavoro perse (346 per gli uomini e 464 per le donne).
LA8	Core	Programmi di educazione, formazione, consulenza, prevenzione e controllo dei rischi attivati a supporto dei lavoratori, delle rispettive famiglie o della comunità, relativamente a disturbi o malattie gravi.	●	22
Formazione e istruzione				
LA10	Core	Ore medie di formazione annue per dipendente, suddivise per categoria di lavoratori e genere.	●	17-18, 49
LA11	Add.	Programmi per la gestione delle competenze e per promuovere una formazione/aggiornamento progressivo a sostegno dell'impiego continuativo dei dipendenti e per la gestione della fase finale delle proprie carriere.	●	17-18, 49

<i>Indicatore GRI/G3.1</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Livello di copertura</i>	<i>Pagina/Commenti</i>
Diversità e pari opportunità			
LA13	<i>Core</i> Composizione degli organi di governo dell'impresa e ripartizione dei dipendenti per categoria in base al genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità.	●	15-16, 19, 46-48
LA14	<i>Core</i> Rapporto dello stipendio base e della remunerazione degli uomini rispetto a quello delle donne a parità di categoria, suddiviso per le sedi operative più significative.	○	Tale aspetto è considerato non materiale per il network di Deloitte in Italia. Il sistema di remunerazione si basa sul livello di inquadramento e sulle performance raggiunte.
DIRITTI UMANI			
DMA	Informativa sulla modalità di gestione.	●	10-12
Pratiche di investimento e approvvigionamento			
HR1	<i>Core</i> Percentuale e numero totale di accordi significativi di investimento e contratti che includono clausole sui diritti umani o che sono sottoposti ad una relativa valutazione.	●	10-12; Il network di Deloitte in Italia svolge le proprie attività in ambiti nazionali/europei, dove tali aspetti sono tutelati dalla legge.
HR2	<i>Core</i> Percentuale dei principali fornitori, appaltatori e altri partner commerciali che sono sottoposti a verifiche in materia di diritti umani e relative azioni intraprese.	●	10-12; Il network di Deloitte in Italia svolge le proprie attività in ambiti nazionali/europei, dove tali aspetti sono tutelati dalla legge.
HR3	<i>Core</i> Ore totali di formazione dei dipendenti su politiche e procedure riguardanti tutti gli aspetti dei diritti umani rilevanti per l'attività dell'organizzazione e percentuale dei lavoratori formati.	●	10-12; Il network di Deloitte in Italia svolge le proprie attività in ambiti nazionali/europei, dove tali aspetti sono tutelati dalla legge.
Non discriminazione			
HR4	<i>Core</i> Numero totale di episodi legati a pratiche discriminatorie e azioni correttive intraprese.	●	Nel corso del FY14 non sono stati registrati episodi legati a pratiche discriminatorie.
Libertà di associazione e contrattazione collettiva			
HR5	<i>Core</i> Identificazione delle attività e dei fornitori rilevanti in cui la libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere esposta a rischi significativi e azioni intraprese in difesa di tali diritti.	●	10-12; Il network di Deloitte in Italia svolge le proprie attività in ambiti nazionali/europei, dove tali aspetti sono tutelati dalla legge.
Lavoro minorile			
HR6	<i>Core</i> Identificazione delle attività e dei fornitori rilevanti con elevato rischio di ricorso al lavoro minorile e delle misure adottate per contribuire alla sua eliminazione.	●	10-12; Il network di Deloitte in Italia svolge le proprie attività in ambiti nazionali/europei, dove tali aspetti sono tutelati dalla legge.
Lavoro forzato			
HR7	<i>Core</i> Identificazione delle operazioni e dei fornitori rilevanti con alto rischio di ricorso al lavoro forzato o obbligato e misure intraprese per contribuire alla loro abolizione.	●	10-12; Il network di Deloitte in Italia svolge le proprie attività in ambiti nazionali/europei, dove tali aspetti sono tutelati dalla legge.
Valutazioni			
HR10	<i>Core</i> Percentuale e numero totale di attività che sono state soggette a review in materia di diritti umani e/o valutazione degli impatti.	●	10-12; Il network di Deloitte in Italia svolge le proprie attività in ambiti nazionali/europei, dove tali aspetti sono tutelati dalla legge.
Azioni correttive			
HR11	<i>Core</i> Numero di reclami registrati relativi al rispetto dei diritti umani, gestiti e risolti attraverso meccanismi formali di gestione dei reclami.	●	Nel corso del FY14 non sono stati registrati reclami in materia di diritti umani.

Indicatore GRI/G3.1	Descrizione	Livello di copertura	Pagina/Commenti
SOCIETÀ			
DMA	Informativa sulla modalità di gestione.	●	12; 36-37
Collettività			
SO1	Core Percentuale di attività che hanno implementato politiche di engagement con le comunità locali, analisi di valutazione degli impatti e programmi di sviluppo	○	Data la natura delle proprie attività, questo indicatore si considera non materiale per Deloitte.
SO9	Core Attività con significativi impatti negativi reali o potenziali sulle comunità locali	○	Data la natura delle proprie attività, questo indicatore si considera non materiale per Deloitte.
SO10	Core Misure di prevenzione e mitigazione implementate per attività con significativi impatti negativi reali o potenziali sulle comunità locali	○	Data la natura delle proprie attività, questo indicatore si considera non materiale per Deloitte.
Corruzione			
SO2	Core Percentuale e numero di programmi / unità di business analizzate per rischi legati alla corruzione.	●	12; 36-37
SO3	Core Percentuale dei lavoratori che hanno ricevuto formazione sulle politiche e procedure anti-corruzione dell'organizzazione.	●	12
SO4	Core Azioni intraprese in risposta a episodi di corruzione.	●	Nel corso del FY14 non sono stati registrati casi relativi a episodi di corruzione.
Contributi politici			
SO5	Core Posizioni sulla politica pubblica, partecipazione allo sviluppo di politiche pubbliche e pressioni esercitate.	●	Come sancito dal Codice Etico, le legal entity del network di Deloitte in Italia improntano i propri rapporti con partiti politici o loro rappresentanti o candidati al più rigoroso rispetto della normativa vigente e delle direttive aziendali.
Conformità (compliance)			
SO8	Core Valore monetario delle sanzioni significative e numero totale di sanzioni non monetarie per non conformità a leggi o regolamenti.	●	Nel corso del FY14 non sono state ricevute sanzioni significative per non conformità a leggi o regolamenti.
RESPONSABILITÀ DI PRODOTTO			
DMA	Informativa sulla modalità di gestione.	●	-
Salute e sicurezza dei consumatori			
PR1	Core Fasi del ciclo di vita dei prodotti/servizi per i quali gli impatti sulla salute e sicurezza sono valutati per promuoverne il miglioramento e percentuale delle principali categorie di prodotti/servizi soggetti a tali procedure.	○	Data la natura delle proprie attività, questo indicatore si considera non materiale per Deloitte.
Etichettatura di prodotti e servizi (labeling)			
PR3	Core Tipologia di informazioni relative ai prodotti e servizi richiesti dalle procedure e percentuale di prodotti e servizi significativi soggetti a tali requisiti informativi.	○	Data la natura delle proprie attività, questo indicatore si considera non materiale per Deloitte.
Marketing communication			
PR6	Core Programmi di conformità a leggi, standard e codici volontari relativi all'attività di marketing include la pubblicità, la promozione e la sponsorizzazione.	○	Data la natura delle proprie attività, questo indicatore si considera non materiale per Deloitte.
Rispetto della privacy			
PR8	Add. Numero di reclami documentati relativi a violazioni della privacy e perdita dei dati dei consumatori.	●	Nel corso del FY14 non sono stati ricevuti reclami relativi a violazioni della privacy e perdita dei dati dei clienti.
Conformità (compliance)			
PR9	Core Valore monetario delle principali sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti riguardanti la fornitura e l'utilizzo di prodotti o servizi.	●	Nel corso del FY14 non sono stati ricevuti sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti riguardanti la fornitura e l'utilizzo di prodotti o servizi.





RELAZIONE INDIPENDENTE SULLA REVISIONE LIMITATA DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2014

Al Consiglio di Amministrazione di
Deloitte Italy S.p.A.

1. Abbiamo effettuato la revisione limitata del Corporate Responsibility Report – Il Bilancio di Sostenibilità di Deloitte in Italia al 31 maggio 2014 (“il Bilancio”). “Deloitte in Italia” identifica, ai soli fini di questo Bilancio, l’aggregato delle società Deloitte & Touche S.p.A., Deloitte ERS Enterprise Risk Services S.r.l., Deloitte Consulting S.r.l., Deloitte eXtended Business Services S.r.l., Deloitte Finance Process Solutions S.p.A. a socio unico, Deloitte Financial Advisory S.r.l., Deloitte Italy S.p.A., Deloitte Touche Tohmatsu Tax Services S.r.l. a socio unico, Studio Legale Associato di Avv. Antonella Alfonsi, Avv. Pietro Venerando, Avv. Francesco Brunelli, Avv. Massimo Zamorani ed Associati, Studio Tributario e Societario, ICare S.r.l. Informatica e Comunicazione a socio unico, Revalue S.r.l., EUWEB a socio unico.

La responsabilità della redazione del Bilancio in conformità alle linee guida *Sustainability Reporting Guidelines version 3.1* emesse dal GRI - *Global Reporting Initiative*, indicate nel paragrafo “Nota metodologica”, compete agli amministratori di Deloitte Italy S.p.A., così come la definizione degli obiettivi di Deloitte in Italia in relazione alla performance di sostenibilità e alla rendicontazione dei risultati conseguiti. Compete altresì agli amministratori della Società l’identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare, così come l’implementazione e il mantenimento di adeguati processi di gestione e di controllo interno relativi ai dati e alle informazioni presentati nel Bilancio. E’ nostra la responsabilità della redazione della presente relazione in base al lavoro svolto.

2. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri per la revisione limitata indicati nel principio *International Standard on Assurance Engagements 3000 - Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000)*, emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board*. Tale principio richiede il rispetto dei principi etici applicabili (“*Code of Ethics for Professional Accountants*” dell’*International Federation of Accountants*), compresi quelli in materia di indipendenza, nonché la pianificazione e lo svolgimento del nostro lavoro al fine di acquisire una limitata sicurezza, inferiore rispetto a una revisione completa, che il bilancio di sostenibilità non contenga errori significativi. Un incarico di revisione limitata del bilancio di sostenibilità consiste nell’effettuare colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel bilancio di sostenibilità, analisi del bilancio di sostenibilità ed altre procedure volte all’acquisizione di evidenze probative ritenute utili

PricewaterhouseCoopers Advisory SpA

Sede legale: Milano 20149 Via Monte Rosa 91 Tel. 02667201 Fax 0266720501 Cap. Soc. Euro 3.700.000,00 I.v. - C.F. e P.IVA e Iscrizione al Reg. Imp. Milano n° 03230150967 - Altri Uffici: Bari 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 0805640311 Fax 0805640349 - Bologna 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516186211 - Firenze 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 Fax 0552482899 - Genova 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 01029041 - Napoli 80121 Via dei Mille 16 Tel. 08136181 - Padova 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049873431 Fax 0498734399 - Palermo 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 0916256313 Fax 0917829221 - Roma 00154 Largo Fochetti 28 Tel. 06570831 Fax 06570832536 - Torino 10122 Corso Palestro 10 Tel. 0115773211 Fax 0115773299 - Treviso 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422315711 Fax 0422315798 - Trieste 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 0403480781 Fax 040364737 - Verona 37135 Via Francia 21/C Tel. 0458263001

Società soggetta all’attività di direzione e coordinamento della PricewaterhouseCoopers Italia Srl
www.pwc.com/it

Le procedure effettuate sono riepilogate di seguito:

- comparazione tra il valore dei ricavi aggregati riportati nel paragrafo “Il network di Deloitte in Italia” del bilancio di sostenibilità e le corrispondenti voci che li compongono nei bilanci d’esercizio al 31 maggio 2014 delle società individuate nel paragrafo 1;
- analisi delle modalità di funzionamento dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione dei dati quantitativi inclusi nel Bilancio. In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:
 - interviste e discussioni con il personale della direzione di Deloitte Italy S.p.A. e con il personale di Deloitte ERS Enterprise Risk Services S.r.l., al fine di raccogliere informazioni circa il sistema informativo, contabile e di reporting in essere per la predisposizione del Bilancio, nonché circa i processi e le procedure di controllo interno che supportano la raccolta, l’aggregazione, l’elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio;
 - analisi a campione della documentazione di supporto alla predisposizione del Bilancio, al fine di ottenere evidenza dei processi in atto, della loro adeguatezza e del funzionamento del sistema di controllo interno per il corretto trattamento dei dati e delle informazioni in relazione agli obiettivi descritti nel Bilancio;
- analisi della conformità delle informazioni qualitative riportate nel Bilancio alle linee guida identificate nel paragrafo 1 della presente relazione e della loro coerenza interna, con particolare riferimento alla strategia, alle politiche di sostenibilità e all’identificazione degli aspetti significativi per ciascuna categoria di stakeholder;
- ottenimento della lettera di attestazione, sottoscritta dal legale rappresentante di Deloitte Italy S.p.A., sulla conformità del Bilancio alle linee guida indicate nel paragrafo 1, nonché sull’attendibilità e completezza delle informazioni e dei dati in esso contenuti.

La revisione limitata ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella di una revisione completa svolta secondo l’ISAE 3000 e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di una revisione completa.

Il Bilancio presenta a fini comparativi i dati corrispondenti agli esercizi 2012 e 2013 sui quali non è stata effettuata attività di revisione.

3. Sulla base di quanto svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Corporate Responsibility Report – Il Bilancio di Sostenibilità di Deloitte in Italia al 31 maggio 2014 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alle linee guida *Sustainability Reporting Guidelines version 3.1* emesse dal GRI - *Global Reporting Initiative* come descritto nel paragrafo “Nota metodologica”.

Torino, 4 giugno 2015

PricewaterhouseCoopers Advisory SpA

Paolo Bersani
(Partner)

Contatti

Per richiedere maggiori informazioni sulle politiche di responsabilità sociale di Deloitte e sulle informazioni presenti nel Corporate Responsibility Report è possibile scrivere alla seguente casella di posta:

corporateresponsibility@deloitte.it



Per ulteriori informazioni vi invitiamo a visitare il sito
www.deloitte.it

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 loro entità correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm è un’entità giuridicamente separata e indipendente dalle altre. DTTL (descritta anche come “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.