

Deloitte.

Corporate
Responsibility
Report

DELOITTE BUSINESS SOLUTION





L'ESIGENZA DI UN
REPORT PER BUSINESS



IL NETWORK
DI DELOITTE



DELOITTE
BUSINESS
SOLUTION



IL VALORE
CREATO



L'IMPATTO DI DELOITTE
BUSINESS SOLUTION
SULL'AMBIENTE



IL TALENTO DI
DELOITTE BUSINESS
SOLUTION



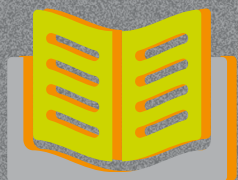
L'IMPATTO DI DELOITTE
BUSINESS SOLUTION
SULLA COMMUNITY



GOVERNANCE,
ETICA E TRASPARENZA
NEL BUSINESS



ALLEGATI



L'ESIGENZA DI UN REPORT PER BUSINESS

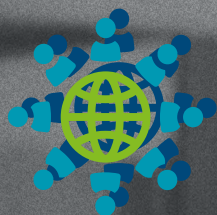




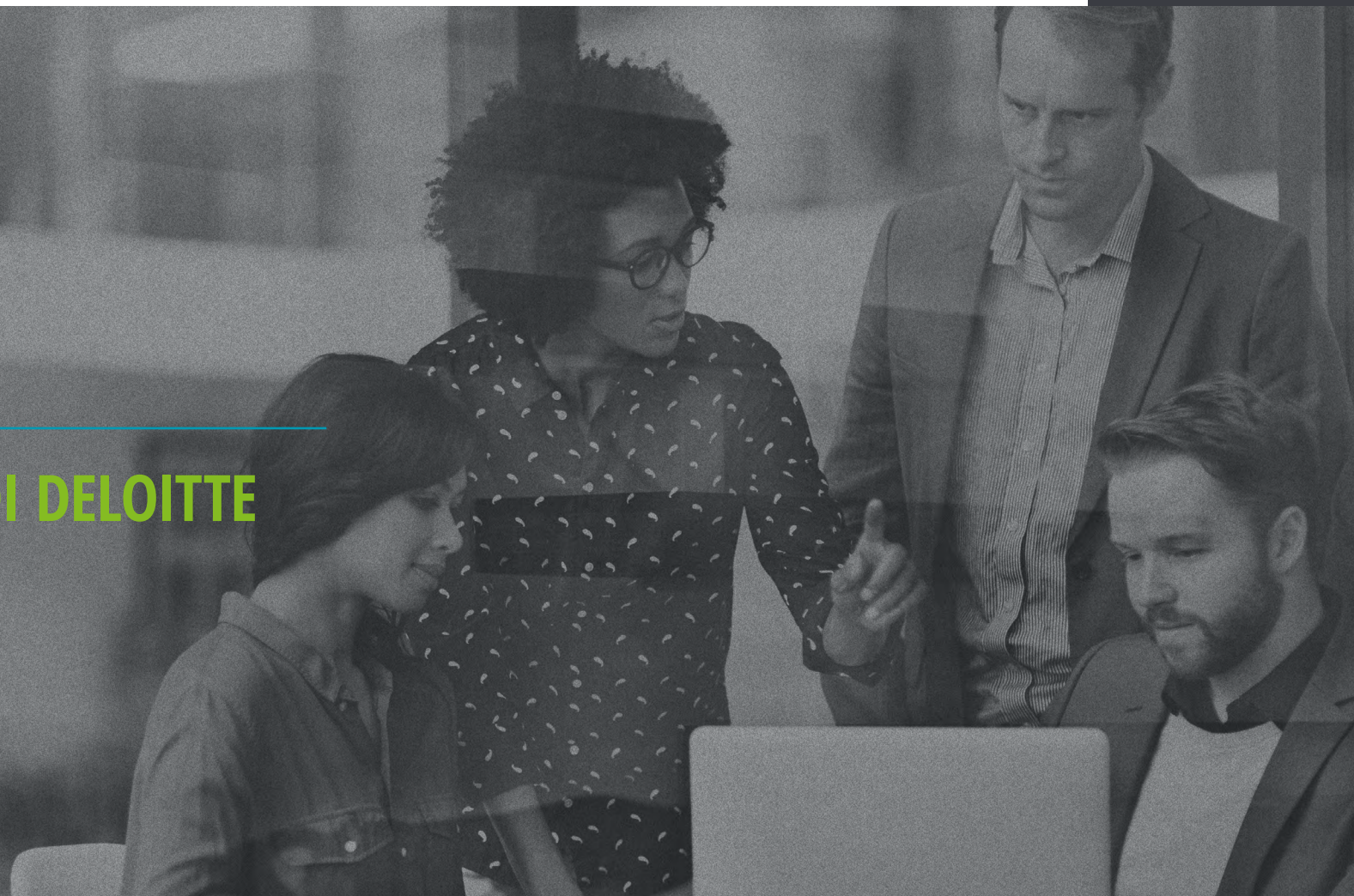
Siamo lieti di presentarvi la seconda edizione del **Report di Sostenibilità di Deloitte Business Solution**, nato con lo scopo di **rafforzare il legame con tutti i nostri stakeholder** e di fornire un quadro generale sugli **impatti generati** e sulle **performance di natura economica, sociale e ambientale**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

Per garantire piena trasparenza ed esaustività delle informazioni ai nostri lettori, il Report di Sostenibilità rende conto informazioni e indicatori quali-quantitativi relativi al FY23 (1° giugno 2022 – 31 maggio 2023), salvo diversamente indicato, e al FY22 a fini comparativi, al fine di consentire una valutazione dell'andamento dinamico delle performance nel tempo.





IL NETWORK DI DELOITTE





IL NETWORK DI DELOITTE IN ITALIA

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

Grazie alla collaborazione e alle prestazioni rese in favore di una grande varietà di aziende, differenti dal punto di vista della dimensione e del settore, il Network è cresciuto costantemente: al **31 maggio 2023** il Network di Deloitte in Italia conta **12.670 professionisti** (+20% rispetto al FY22), registrando un fatturato¹ di oltre **1.3 miliardi di euro** (+24% rispetto al FY22) e una presenza capillare sul territorio nazionale in **23 città**.

Principali highlights del Fiscal Year 2023 | Network di Deloitte in Italia





SOSTENIBILITÀ: UNA VISIONE STRATEGICA DEL FUTURO

Consapevole della propria responsabilità nonché del proprio potenziale nel poter svolgere un **ruolo di leadership quale motore di cambiamento positivo**, il Network di Deloitte a livello internazionale, si impegna da diversi anni ad affrontare le sfide della società per creare un mondo più equo e sostenibile.

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

WorldImpact



Il purpose **“Making an impact that matters”** si declina quindi in quattro **pillar strategici**, volti a definire ambiziosi obiettivi in ambito di sostenibilità: dall'**agire per la mitigazione dei cambiamenti**



climatici, creare un **ambiente di lavoro equo e inclusivo** per le proprie persone, **espandere le opportunità di accesso all'istruzione e al mondo del lavoro**, fino al **supportare le comunità locali** in cui Deloitte opera.

In quest'ottica di promotore per lo sviluppo sostenibile, Deloitte Global e il Network di Deloitte in Italia intendono inoltre contribuire



ad alcuni dei **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals - SDGs), delineati nel 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e volti a migliorare globalmente le condizioni umane nel loro complesso: dalla riduzione delle disuguaglianze, all'eradicazione della povertà, fino alla salvaguardia dell'ambiente. Di seguito si riportano i **principali SDGs**, cui il Network si impegna a contribuire attivamente, in relazione alle proprie strategie in ambito di sostenibilità.





WorldClimate

Il Network di Deloitte in Italia ha assunto attraverso l'adozione della **strategia di sostenibilità globale WorldClimate** l'impegno per guidare scelte responsabili che abbiano un minor impatto sul cambiamento climatico, all'interno e all'esterno dell'organizzazione. La strategia definisce ambiziosi obiettivi in materia ambientale e prevede una rendicontazione puntuale dei progressi raggiunti, in linea con le raccomandazioni dell'Accordo di Parigi e con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



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

1 Diventare un'organizzazione Net Zero

mirando a raggiungere obiettivi science-based di riduzione delle emissioni di breve termine entro il 2030.

2 Operare in modo sostenibile

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

3 Responsabilizzare le persone

tramite il coinvolgimento, la formazione e la sensibilizzazione rispetto alle tematiche ambientali e climatiche, oltre alla promozione delle azioni che valorizzino il loro coinvolgimento.

4 Coinvolgere gli stakeholder e gli ecosistemi

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



WorldClass

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





La strategia WorldClass si fonda su tre principi fondamentali:

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

ALL IN

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



ALL IN si fonda su:

- **Cultura e rispetto dell'inclusione**, promossi quotidianamente tra tutte le persone di Deloitte, attraverso strumenti e iniziative mirate.
- **Equilibrio di genere**, per il quale vengono sviluppate continue attività all'interno delle diverse fasi di carriera, dal recruitment alla valorizzazione delle persone.
- **Inclusione della comunità LGBT+**, garantendo alle persone della community LGBT+ di potersi sentire libere di esprimere la propria identità.
- **Benessere mentale**, a supporto del quale vengono attivate ogni anno iniziative a favore del benessere mentale delle proprie persone sul luogo di lavoro.

Impact Every Day

In un periodo storico senza precedenti, le persone del Network in tutto il mondo contribuiscono ogni giorno a dare sostegno alle comunità locali che necessitano maggiormente di un aiuto. Si impegnano a dare un contributo concreto alle comunità in cui vivono e operano, supportando le organizzazioni no profit a trovare soluzioni concrete per affrontare le questioni più urgenti. In Italia le società del Network Deloitte e Fondazione Deloitte promuovono Volunteer Hub, il primo progetto strutturato di volontariato aziendale di Deloitte.





DELOITTE BUSINESS SOLUTION





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

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

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

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

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

Nel FY23, Deloitte Business Solution conta **767 professionisti** (+36% rispetto al FY22), di cui il **47% donne** e il **45% sotto i 30 anni**. La Società ha registrato **ricavi di circa 64 milioni di euro**² (+30% rispetto al FY22).

Principali highlights di Deloitte Business Solution del FY23





SISTEMI DI GESTIONE CERTIFICATI E ACCREDITAMENTI DI DELOITTE BUSINESS SOLUTION

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



ISO 9001:2015

Sistemi di gestione per la qualità



ISO 37001:2016

Sistemi di gestione anticorruzione



ISO/IEC 27001:2013

Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni



ISO 22301:2019

Sicurezza e resilienza – Sistemi di gestione della continuità aziendale



ISO 14064-1:2018

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



ISO 30415:2021

Sistemi di gestione per la diversità ed inclusione

Certificazione Platinum Medal di EcoVadis

Il Network di Deloitte in Italia ha ottenuto la Platinum Medal di EcoVadis, posizionandosi tra l'1% delle aziende più virtuose del settore. La certificazione valuta le performance di sostenibilità di aziende e organizzazioni attraverso l'utilizzo di standard di sostenibilità internazionali, sulla base delle loro politiche e dei traguardi raggiunti in materia ambientale, sociale, di etica e di approvvigionamento sostenibile. Tale ottenimento è il segnale dell'impegno del Network di Deloitte in Italia rispetto alla trasparenza verso i suoi stakeholder su ambiti di responsabilità sociale e ambientale.





Attestazione UNI ISO 30415:2021 Human Resource Management – Diversity & Inclusion

La **UNI ISO 30415:2021** è una norma internazionale che si applica all'intero ciclo di vita della gestione delle risorse umane, alla delivery di prodotti e servizi, ai rapporti con la supply chain e ai rapporti con gli stakeholder esterni per garantire equità e uguaglianza, con un approccio "plan-do-check-review". Si propone, dunque, di aiutare le organizzazioni a raggiungere i propri obiettivi DE&I valutando l'impatto su persone, comunità e società per raggiungere obiettivi di sviluppo sostenibili.

Data l'importanza della tematica, cinque Società del Network di Deloitte in Italia, inclusa Deloitte Business Solution, hanno deciso di intraprendere il percorso per ottenere l'attestazione dell'UNI ISO 30145:2021 nel primo quadrimestre del FY23 e in questo contesto Deloitte Business Solution ha avuto un ruolo centrale attraverso il lavoro del suo team di Diversity, Equity & Inclusion, coordinando le attività del progetto e interfacciandosi con i diversi business del Network.



Certificazione UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere

La UNI/PdR 125:2022 è una prassi di riferimento che prevede la strutturazione e l'adozione di un insieme di KPI per la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni. L'obiettivo è quello di incorporare il paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni, producendo un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo. Proprio per continuare il percorso verso la parità di genere, l'Executive Committee del Network di Deloitte ha identificato nella **UNI/PdR 125:2022** un obiettivo strategico da raggiungere nel FY24.

Nel FY23, si sono concluse le fasi di analisi e di progettazione per l'ottenimento della certificazione, fissando l'obiettivo di conseguire la prima certificazione e le successive estensioni entro la fine del FY24. Deloitte Business Solution sarà una tra le prime società del Network di Deloitte in Italia impegnate nella certificazione. Come per la UNI ISO 30415:2021, anche per la UNI/PdR 125:2022 il team Diversity, Equity & Inclusion di Deloitte Business Solution ricopre la posizione di PMO, con il compito di coordinare e di monitorare i progressi verso la certificazione di tutte le Società del Network di Deloitte in Italia.





GLI ASPETTI CHIAVE DELLA MISSION DI DELOITTE BUSINESS SOLUTION: CREATE THE CHANGE

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

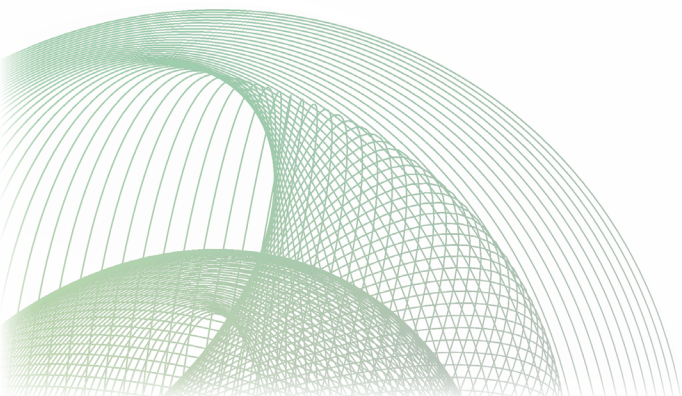
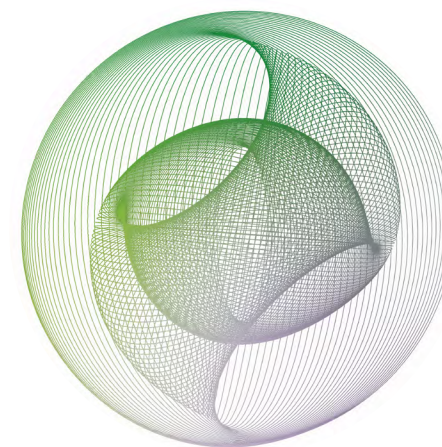
In continuità con l'ambizione del Network, Deloitte Business Solution ha scelto come mission **“Create the Change”**, ponendosi l'obiettivo di diventare leader di mercato e punto di riferimento del Network nello sviluppo di soluzioni innovative in ambito **«Operate»** che accompagnino i clienti nella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

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

- **Purpose-led:** generare un **“Impact that matters”** attraverso un approccio **“operate”** in connessione costante con il Network Deloitte per creare una catena del valore in partnership con il cliente.
- **Universal leaders, inclusive culture:** l'impegno a formare Leader inclusivi che rappresentino la popolazione diversificata di Deloitte Business Solution, facendosi portavoce di una pluralità di background e sensibilità al fine di creare innovazione.
- **Global scale, local touch:** ci prendiamo cura delle esigenze del cliente, forti di una struttura complessa e globale ma con un'attenzione alla cultura ed al contesto locale.
- **Advisory depth, delivery strength:** l'implementazione di soluzioni end-to-end concrete, efficienti e tailor-made, apportando valore per clienti e stakeholder.
- **Digital first:** la ricerca di soluzioni digital come approccio per portare il nostro business e quello dei nostri clienti ad un livello più smart, integrando automazione e innovazione nei nostri servizi.

IL BRAND

In linea con la propria mission e con la brand identity del Network, Deloitte Business Solution ha scelto di rappresentare con un'illustrazione circolare la **qualità, precisione e professionalità** che caratterizzano il proprio modello di delivery e le soluzioni presentate ai clienti. Nel FY23, Deloitte Business Solution ha lanciato il proprio sito web³ accessibile al pubblico, con l'obiettivo di comunicare chiaramente la propria business identity.





IL VALORE CREATO





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

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

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

I SERVIZI OFFERTI

Nel FY23, al fine di rispondere alle esigenze di tutte le aree di riferimento del mercato, Deloitte Business Solution ha avviato i lavori per arricchire il proprio portfolio di servizi, con l'obiettivo di costituire nel FY24 nuove service offering dedicate alla gestione dei claim assicurativi, all'automazione dei processi e allo sviluppo di soluzioni tecnologiche all'avanguardia. Per il periodo di riferimento (FY23), sono attive le seguenti offering:



ACCOUNTING & BOOKKEEPING

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



OPERATE FINANCE PROCESSES

Il team Operate Finance Processes (OFF) ha come obiettivo assistere il CFO e la Finance Function nella gestione di tutte le proprie attività, sia recurring, che, soprattutto, straordinarie (nuove acquisizioni, processi di trasformazione e digitalizzazione, introduzione di nuovi ERP e modalità di reporting). Di qui la necessità di sviluppare competenze che spaziano dalla gestione ed analisi dei processi aziendali, a tematiche di controllo di gestione, reporting, bilancio consolidato e gestione dei principali cicli aziendali, il tutto integrato dalla conoscenza degli aspetti civilistici e fiscali, delle moderne

tecnologie e dei principali trend di mercato. In tal senso, l'offering OFF rappresenta una scuola di formazione per i futuri CFO, Direttori Amministrativi, Controller e Responsabili di Processo.



OPERATE TRANSFORMATION IN FINANCE PROCESSES

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



FINANCE, ACCOUNTING & OPERATION FSI

Il team Financial Services Industry (FSI) è in grado di supportare i clienti nell'execution in full o partial outsourcing di processi caratterizzati da un'elevata complessità o dalla necessità di impiegare un cospicuo numero di risorse altamente specializzate. In particolare, il team FSI offre supporto in materia di





contabilità, bilancio, controllo di gestione e compliance fiscale, regulatory reporting, execution di processi specifici legati all'operatività tipica degli operatori finanziari e project management sulle operations legate all'acquisto/cessione di portafogli di NPE, per assicurare un servizio tagliato sulle esigenze del Cliente, compliant con la normativa vigente e qualitativamente in linea con le best practices di mercato.

CREDIT COLLECTION

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

ANTI-FINANCIAL CRIME (AFC)

Il team Anti-Financial Crime (AFC) supporta i Soggetti Obbligati destinatari della normativa antiriciclaggio nell'esecuzione delle attività operative di controllo di I e II livello sottostanti il processo di adeguata verifica del cliente e individuazione delle operazioni sospette. Rappresentano inoltre perimetro della funzione specifiche attività come l'autovalutazione

dei rischi di riciclaggio, l'individuazione e comunicazione del Titolare effettivo, il supporto nella redazione di manuali e procedure operative in ambito.

BACK OFFICE

Il team Back Office assiste i clienti nella gestione quotidiana delle attività operative delle Operations mettendo a disposizione personale altamente preparato e formato, disponibile secondo modelli flessibili di delivery (on site presso gli uffici del cliente o lavorando da remoto) e supportato dalle più avanzate soluzioni tecnologiche disponibili sul mercato (es. Robotic Process Automation (RPA), Artificial Intelligence (AI), AI Optical Character Recognition (OCR), Advanced Analytics). Operando secondo una logica cross-industry, i professionisti Back Office offrono alle aziende clienti un presidio ad alto valore aggiunto delle loro Operations, in grado di garantire un monitoraggio costante dei processi, una gestione efficiente dei costi ed i più alti standard qualitativi.

NETWORK INSPECTION

Il team Network Inspection supporta i clienti nella realizzazione di soluzioni su misura finalizzate al controllo ed al monitoraggio della performance e dell'adeguatezza dei relativi processi tipici di business, con particolare riferimento all'operatività delle reti di vendita

ad alle attività di distribuzione e collocamento di prodotti e servizi. In tale ambito si interfaccia con i vertici aziendali e con i referenti delle funzioni organizzazione, commerciale, operations, controlling e risk management, sviluppando competenze in ambito di governo aziendale, brand enhancement, process optimization e compliance.

HR, PAYROLL & DUE DILIGENCE

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

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

I servizi dell'area Tax Compliance sono specializzati nella gestione degli adempimenti fiscali periodici relativi alle imposte dirette ed indirette e nella predisposizione di strumenti informativi di supporto, utilizzando specifiche piattaforme che permettono al





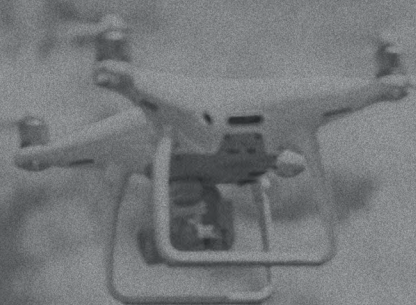
cliente di verificare in real-time lo stato degli adempimenti. Eseguono inoltre attività di analisi di eventuali rischi ed opportunità fiscali e sono in grado di fornire un servizio di supporto in outsourcing agli uffici fiscali di aziende italiane ed internazionali, perfettamente integrato con i servizi contabili, amministrativi e di payroll per un'assistenza a 360°.



TECHNOLOGY

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





L'IMPATTO DI DELOITTE BUSINESS SOLUTION SULL'AMBIENTE





POLITICA E STRATEGIA PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

Il Network di Deloitte, grazie alla sua presenza in più di 150 paesi e alla capillarità dei suoi servizi nel settore pubblico e privato, è consapevole del suo ruolo nel guidare le organizzazioni verso modi di operare più sostenibili. Per questo motivo, ad inizio 2020, Deloitte ha lanciato la sua **strategia ambientale WorldClimate**, descritta nel capitolo "Sostenibilità: una visione strategica del futuro". L'impegno ambientale e climatico assunto dal Network è stato esplicitato nella **Politica Ambientale ed Energetica di Deloitte Italia**, firmata da Fabio Pompei, DCM CEO, nel luglio 2021 e pubblicata esternamente sul sito internet dell'organizzazione, che intende definire l'impegno del Network di Deloitte in Italia verso la mitigazione degli impatti ambientali anche lungo la sua catena del valore, per salvaguardare l'ambiente e contrastare il cambiamento climatico.



GESTIONE RESPONSABILE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

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

Durante il FY23 il Network di Deloitte ha promosso una serie di iniziative, tra cui le seguenti:

- È stato **rinnovato il parco stampanti** e introdotto un nuovo sistema di **monitoraggio dell'utilizzo delle stampanti** e dei relativi impatti ambientali in termini di **consumo di carta ed energia e produzione di emissioni di CO₂**. In parallelo, nel nuovo ufficio di Roma sono state completamente eliminate le stampanti personali, mentre per tutte le sedi è stato consolidato il passaggio all'**uso esclusivo di carta certificata FSC o 100% riciclata**.
- È proseguita la **digitalizzazione e dematerializzazione** dei processi HR, in particolare tramite l'utilizzo della **firma elettronica**.
- **Il ciclo di vita di PC e smartphone è stato esteso a quattro anni**, ed è stato introdotto uno **schema di take-back** che prevede la riconsegna degli asset al fornitore e il loro ricondizionamento. Nei contratti con i fornitori è richiesto che nessun asset IT sia conferito in discarica, tramite l'inserimento di una clausola dedicata.

- È proseguita la promozione della raccolta differenziata e della riduzione dei rifiuti, tramite le **linee guida di Network che permettono di dotare tutte le sedi di una corretta gestione, smaltimento e differenziazione dei rifiuti**. Inoltre, nel FY23 è continuato il monitoraggio dei dati sui rifiuti prodotti, avviato presso le sedi di Bologna, Milano, Roma e Padova e in costante espansione.

Catena del valore

Durante il FY23, sono stati **approfonditi gli impegni e gli obiettivi di sostenibilità dei principali fornitori** del Network in Italia e svolte **attività di engagement e di condivisione di questionari di sostenibilità** con l'obiettivo di esplorare collaborazioni per ridurre l'impatto ambientale e climatico della catena del valore. A tutti i fornitori del Network è richiesta la **sottoscrizione della clausola SA8000** e il rispetto dei **principi enunciati nel Codice di Condotta dei Fornitori**, in cui sono inclusi riferimenti di carattere ambientale, sociale e di governance. È inoltre stato introdotto un paragrafo di sostenibilità nei contratti con i fornitori principali del Network.





GESTIONE DEI CONSUMI ENERGETICI E POLITICHE NET ZERO



A testimonianza dell'attenzione verso la propria impronta di carbonio, durante il FY23, il Network di Deloitte in Italia ha ottenuto il rinnovo della **certificazione ISO 14064** che ha permesso di quantificare le emissioni GHG del Network seguendo una metodologia basata su un approccio scientifico e sistematico e riconosciuto a livello internazionale. Accanto agli obiettivi di riduzione delle emissioni generate dalle proprie operazioni, Deloitte si impegna a contribuire ad accelerare la transizione globale verso il Net Zero investendo in soluzioni innovative. Per le emissioni che il Network non è ancora in grado di eliminare, nel FY23 sono stati acquistati **crediti di carbonio** a livello NSE, generati dal **sostegno di progetti a carattere ambientale, climatico ed energetico** in Paesi in via di Sviluppo.

Sempre nell'ottica di riduzione del proprio impatto ambientale, il Network di Deloitte in Italia ha sottoscritto **l'opzione EKOenergy** che prevede la fornitura di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili per le sedi principali del Network; mentre per le sedi sulle quali non detiene il controllo operativo, con l'obiettivo di azzerare le emissioni provenienti dal consumo di energia elettrica, sono invece stati acquistati **certificati di garanzia d'origine**.

Per la natura delle attività e dei servizi del Network di Deloitte in Italia, i viaggi aziendali sono tra le principali cause di emissione di gas effetto serra. Al fine di limitare le emissioni prodotte dai viaggi di lavoro, è stata promossa la

Travel Policy del Network nella quale

si invitano le persone a **prediligere l'utilizzo del treno** all'aereo per tutti i trasporti nazionali. Inoltre, per supportare la prenotazione dei viaggi aziendali, è stato promosso l'uso dei tool aziendali Concur Travel (per la prenotazione di voli aerei, autonoleggio e hotel) e Book2Go (per prenotazione di viaggi via treno), gestiti dell'agenzia viaggi CWT, fornitore certificato EcoVadis platinum. Per i dati relativi all'impatto del Network di Deloitte in Italia sull'ambiente si prega di far riferimento al Corporate Responsibility Report del Network di Deloitte in Italia, disponibile sul sito web⁴.

Accanto all'impegno per ridurre i volumi di viaggio, il Network di Deloitte in Italia promuove l'adozione di forme di mobilità sostenibili, incoraggiando l'uso del trasporto pubblico e mobilità alternativa. Deloitte ha nominato una Mobility Manager, responsabile di presentare i Piani Spostamento Casa-Lavoro (PSCL) per le sedi oggetto della normativa, e di sviluppare una strategia olistica di mobilità sostenibile.



Per minimizzare le emissioni di carbonio derivanti dalla mobilità delle persone, anche per il FY23, **il Network di Deloitte in Italia ha adottato una Car List aziendale composta per il 100% da veicoli ibridi, ibridi plug-in ed elettrici**. Inoltre, per incentivare la scelta di auto plug-in ed elettriche, anche nel FY23 sono state fornite delle carte Enel X a tutti coloro che hanno optato per queste tipologie di vetture.

Con l'obiettivo di incentivare l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblici per tutte le persone del Network, anche per il FY23, sono state rinnovate convenzioni con Trenitalia e Italo, che prevedono una scontistica sugli abbonamenti e sui viaggi prenotati. È stato lanciato per una parte delle persone in Deloitte il progetto Moving Hybrid, un pacchetto di mobilità che offre accesso a servizi di mobilità sostenibile, come car sharing, mezzi pubblici, biciclette, motorini elettrici ecc., in alternativa all'auto aziendale per coloro che ne hanno diritto.





RESPONSABILIZZARE LE PERSONE E COINVOLGERE GLI STAKEHOLDER E GLI ECOSISTEMI

La strategia di sostenibilità di Deloitte pone al suo centro le persone, con l'obiettivo di incoraggiare comportamenti sostenibili e responsabili nella vita professionale e personale. Per raggiungere questo obiettivo, Deloitte coinvolge e forma le persone del Network rispetto alle tematiche ambientali e climatiche attraverso corsi di formazione, campagne informative di sensibilizzazione, il che è reso possibile anche dal supporto attivo della community dei e delle Climate Champion nella promozione della sostenibilità in maniera trasversale e cross-business.

Al centro della strategia di Deloitte un elemento fondamentale è inoltre la collaborazione con il proprio network di stakeholder, al fine di affrontare il cambiamento climatico a livello sistemico e operativo. Per questo, Deloitte si impegna a rafforzare il proprio impegno sul territorio in cui opera attraverso la promozione di partnership innovative che generino valore condiviso per tutti gli stakeholder.

Nel corso del FY23, Deloitte ha sostenuto principalmente progetti di riforestazione (Bosco 800 e Custodiscimi), di riqualificazione di aree urbane e di tutela degli insetti impollinatori.

Le iniziative specifiche sono riportate nel dettaglio nel Corporate Responsibility Report di Network.





IL TALENTO DI DELOITTE BUSINESS SOLUTION





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

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

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

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

La promozione di **diversità, equità e inclusione** rimane al centro della cultura organizzativa, consentendo a ogni membro del Network di sentirsi sicuro e libero di sviluppare il proprio potenziale. Prosegue l'impegno del Network di Deloitte in Italia per garantire una gestione inclusiva, ottimale ed efficiente in modalità virtuale e digitale di tutti gli aspetti legati all'employee journey. Questo impegno, legato all'importanza che il capitale umano rappresenta per il Network, comprende il recruiting, i percorsi di formazione e sviluppo, la gestione della carriera e dei feedback, il coaching, nonché i percorsi per rafforzare una cultura inclusiva e promuovere comportamenti rispettosi.



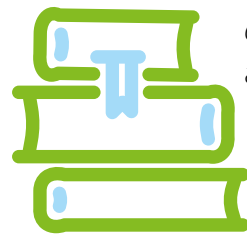


VALORIZZAZIONE E ATTRAZIONE DEI TALENTI

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

In linea con lo scorso anno fiscale, Deloitte Business Solution ha proseguito con il **"Buddy Program"**, un'iniziativa **"dalle persone per le persone"** che, tramite l'istituzione di un comitato di risorse senior (il **"Welcome Team"**), ha il compito di accogliere ed ingaggiare da subito i nuovi colleghi.

Inoltre, continuano i lavori per implementare la **figura del coach** e renderla disponibile a chiunque la richieda indipendentemente dal grade. Questo progetto potrebbe risultare utile per aumentare la retention e per supportare i colleghi nella crescita tanto professionale, quanto personale.



oltre **130 stage**
avviati nel corso del FY,
di cui
il **60%** tramutati in
contratti di lavoro
nello stesso FY

45%
delle persone 
sotto ai **30 anni**

Global Performance Experience

Il Global Performance Experience (GPE) è il rivoluzionario approccio al Performance Management, disegnato da Deloitte e adottato a livello globale.

L'obiettivo è quello di valorizzare al massimo il talento delle persone affinché possano davvero fare la differenza per i clienti, in accordo con il purpose **"Making an impact that matters"**.

Il GPE è un sistema informativo, attraverso il quale vengono effettuate valutazioni al fine di garantire lo sviluppo di carriera e il raggiungimento di specifici obiettivi di crescita personale. In particolare, le valutazioni avvengono tramite vari indicatori di performance individuale e di maturazione delle competenze chiave.





EXE di Bari

Nel FY23, il Centro di Eccellenza di Bari è stato ribattezzato "EXE", acronimo di *Extended Execution*, per sottolineare il ruolo cruciale di Deloitte Business Solution all'interno della strategia Operate di Network e il suo impegno ad investire sul territorio italiano per creare un modello alternativo di delivery che possa contribuire in modo efficiente al raggiungimento dell'obiettivo stabilito dal Network a livello di Deloitte Central Mediterranean (DCM): **diventare Undisputed Leader** nel settore dei servizi Operate. Il consolidamento delle attività svolte dal delivery center EXE è un'ulteriore tappa nel percorso che ha portato Deloitte Business Solution ad essere individuata come best practice in ambito Operate all'interno del Network di Deloitte in Italia.

Collaborazioni universitarie

In linea con l'impegno continuo del Network di Deloitte nell'attrarre giovani risorse di talento, nel FY23 è proseguita la collaborazione tra Deloitte Business Solution e **l'Università di Pavia** nell'ambito dell'iniziativa "DBS – Develop the Best Solution", che coinvolge gli studenti del corso di Analisi di Bilancio in un Business Game che li vede impegnati nell'analizzare i bilanci di società reali ai fini della loro valutazione economica e patrimoniale.

È continuata anche la collaborazione con **l'Università LUM Giuseppe Degennaro** che propone corsi didattici tenuti da manager di Deloitte Business Solution in materie del comparto aziendale.

Inoltre, è stata avviata una partnership con **l'Università di Bologna** per permettere agli studenti del primo anno del Master in International Management (MIEX) di svolgere il proprio Field Work Research Project conclusivo in collaborazione con Deloitte Business Solution, lavorando sotto la guida di un Tutor aziendale per portare a termine un progetto che abbia un impatto reale e tangibile per Deloitte Business Solution.





FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE

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

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

Deloitte Business Solution, d'altro canto, si impegna a raggiungere un duplice obiettivo: **garantire eccellenti risultati ai clienti e una crescita personale e professionale quotidiana alle proprie persone**. Il primo è chiaramente dipendente dal secondo: puntando infatti sulle competenze delle proprie persone attraverso notevoli investimenti sulla formazione, Deloitte Business Solution aspira a creare un pool di professionisti di talento che possa garantire valore aggiunto attraverso qualsiasi suo contributo.

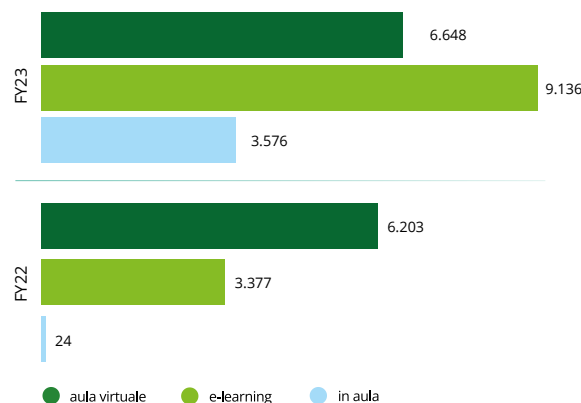


31 ore di formazione

pro-capite erogate nel FY23

Coerentemente con il purpose di Deloitte Business Solution, nel FY23 i corsi di formazione in aula sono stati prediletti, sostituendo parzialmente la formazione tenuta in aula virtuale permettendo un maggior coinvolgimento delle persone.

Ore di formazione in aula, on-line e in aula virtuale



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

Nell'ottica di una formazione continua, Deloitte Business Solution offre ai neo-promossi Senior Consultants la possibilità di affinare le proprie leadership skills e competenze di project management con il programma formativo **EMEA BPS Senior Program**. Il programma si svolge in un contesto internazionale e sfidante, e si pone principalmente tre obiettivi formativi:

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

Nel FY23, l'EMEA BPS Senior Program è ripreso dopo l'interruzione avvenuta a causa della pandemia, coinvolgendo 25 partecipanti, per un totale di tre sessioni svoltesi a Praga tra ottobre e novembre 2022.





Leadership 27

Il FY23 ha dato l'avvio a **Leadership 27 (L27)**, un percorso di sviluppo progettato per il periodo FY24-FY27, con l'obiettivo di costruire uno stile di leadership unico e condiviso, arricchendo e rafforzando le competenze della popolazione aziendale indipendentemente dal loro livello di esperienza. Questo percorso, che supporta la **strategia People** del Network di Deloitte in Italia, è stato studiato e pianificato ad hoc per Deloitte Business Solution, nell'ottica di una crescita del business sostenibile e connessa alle ambizioni e alle opportunità di sviluppo dei singoli individui.

Durante il FY23, sono state definite le fondamenta e i razionali dei diversi percorsi di sviluppo, la cui base comune è rappresentata dal **Leadership Model** di Deloitte Business Solution, un insieme di cinque competenze chiave che tutta la popolazione aziendale deve mirare a far proprie:

- *Create the Change*
- *Achievement Orientation*
- *Technical Knowledge*
- *Tech Savviness*
- *Organizational Awareness of Deloitte Business Solution*

Su questa base si è delineata una struttura composta da percorsi di formazione e sviluppo personalizzati per ciascun grade secondo modalità di apprendimento classico, sociale ed esperienziale, il tutto integrato da un piano di comunicazione strutturato, al fine di mantenere una forte connessione con l'intero Network di Deloitte in Italia. Le iniziative identificate come parte di L27 si fondano sulle evidenze emerse dall'analisi del clima aziendale e sul coinvolgimento della Leadership (composta da Partner e Manager) nella mappatura delle competenze chiave su cui l'azienda dovrà concentrarsi per accompagnare la crescita del business.

Le iniziative di L27 verranno erogate a partire dal FY24, una volta conclusa la fase di pianificazione dei percorsi formativi.





DIVERSITY, INCLUSION E PARI OPPORTUNITÀ



In linea con la strategia

ALL IN e con quanto definito

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



I 4 pilastri della talent experience

Per sviluppare una cultura organizzativa sempre più inclusiva, il Network di Deloitte ha integrato i principi di diversity, equity e inclusion all'interno della propria Talent Experience, promuovendo comportamenti e linguaggi inclusivi, in linea con i propri valori condivisi, tra cui "Foster Inclusion". Questo processo di integrazione si realizza attraverso **4 pillar** principali:

Valorizzazione del contributo e delle unicità di ciascuno



Rafforzamento di un senso di appartenenza



CULTURA INCLUSIVA



Costruzione di un ambiente rispettoso e privo di discriminazioni



Sviluppo di una leadership inclusiva

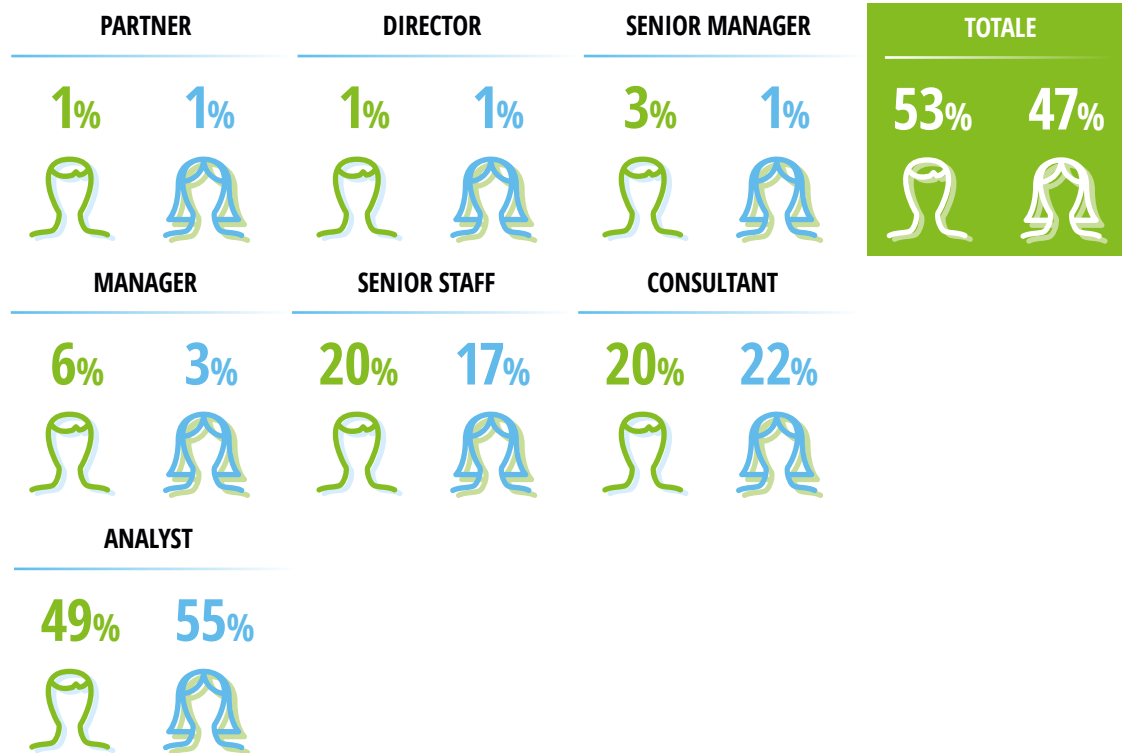




Deloitte Business Solution in stretta connessione con le scelte portate avanti dal Network di Deloitte in Italia, si è posto degli obiettivi in merito al raggiungimento di una parità di genere anche nella leadership in un'ottica di miglioramento continuo della presenza femminile nelle posizioni apicali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



Dipendenti per genere e categoria professionale al 31 maggio 2023





BSI Award for Diversity & Inclusivity

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



Programma D-Mums

Deloitte Business Solution, proseguendo l'operato dello scorso FY, ha continuato a promuovere il programma dedicato ai neogenitori, con l'obiettivo di stimolare la comunicazione tra genitori, organizzazione e team di lavoro rendendo più gradevole l'esperienza genitoriale e favorendo un idoneo percorso di carriera al rientro. Sono stati consolidati i seguenti servizi già attivi lo scorso anno: uno sportello di ascolto sull'esperienza di rientro, il coinvolgimento del team leader come attore principale nell'accogliere i colleghi a seguito del congedo parentale, un toolkit con le linee guida a supporto di un rientro sempre più inclusivo, e la community Parents@ Deloitte, composta da genitori cross-business, a sostegno della cultura della genitorialità responsabile.



In linea con il Network di Deloitte in Italia, Deloitte Business Solution ha garantito un contributo e un sostegno alle famiglie prevedendo **10 giorni di congedo retribuito aggiuntivi** rispetto a quelli previsti per legge entro il primo anno del/la figlio/a, l'attivazione delle **Financial Aid** come contributo alle spese per la cura dei figli/e entro il primo anno di vita, e un kit nascita per ogni bambino nato all'interno del business, con l'obiettivo di congratularsi e abbracciare i neogenitori.

Women in Tech

A sostegno della rappresentanza di genere in tutti i contesti e a tutti i livelli dell'organizzazione, dal FY20 è stata lanciata la community **"Women In Tech"**, composta da oltre 270 donne impegnate nel settore tecnologico e due Senior Partner Sponsor.



La community si pone il duplice obiettivo di fornire una piattaforma di scambio in cui condividere esperienze, idee ed expertise e creare una community di role model per le giovani donne che vorranno intraprendere gli studi e la carriera nel mondo tech. Il suo motto è *"Connect, Engage ed Empower"*.

A partire dal FY21, la community delle "Women In Tech" si è ulteriormente allargata grazie alla **partnership con SheTech**, che si pone l'obiettivo di colmare il gender gap nel mondo della tecnologia e del digitale. Durante il FY22 e il FY23, la collaborazione con SheTech si è tradotta nella partecipazione alle SheTech Breakfast, interviste pubblicate su Instagram in cui le colleghe iscritte alla community hanno potuto condividere le proprie idee, esperienze e conoscenze in merito alle principali tematiche legate al mondo della tecnologia e del digitale, oltre che nella partecipazione come mentor a tre edizioni del "Coding Bootcamp on Javascript".





Programma *Owning My Purpose*

Nel FY23, Deloitte Business Solution ha aderito al programma ***Owning My Purpose***, l'iniziativa del Network di Deloitte in Italia dedicata al *female empowerment*. Il programma, che rientra nella strategia di inclusione ALL IN, permette a un pool selezionato di donne Manager di partecipare ad una serie di workshop tematici, sessioni di coaching individuale con professionisti esterni, e percorsi di mentoring con un Director o un Partner da loro selezionato, con l'obiettivo di rafforzare il proprio personal branding, la propria executive presence e costruire uno stile di leadership in linea con i valori del Network di Deloitte in Italia.

GLOBE Community

GLOBE è la community di **LGBTQI+ Ally** del Network di Deloitte in Italia che approfondisce le tematiche care al movimento LGBTQI+, incoraggia le persone a diventarne alleati e sostiene una cultura inclusiva e rispettosa. GLOBE è infatti una sigla che significa **"Gay, Lesbian Or Bisexual Employees"**. La community italiana è stata fondata a giugno del 2019 in occasione della prima partecipazione di Deloitte al Milano Pride come principale partner.



Nel FY23, a testimonianza della sempre crescente attenzione dedicata ai temi DE&I, Deloitte Business Solution è entrata a far parte della community nominando due Business Representatives.

DE&I Ambassador

I DE&I Ambassador sono un **gruppo di Professionals** impegnato attivamente nella promozione di una cultura inclusiva all'interno del Network di Deloitte in Italia. Il loro ruolo prevede che agiscano come *role model* e portavoce per le tematiche legate alla diversità, all'equità e all'inclusione. L'obiettivo è quello di collaborare e promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione, anche attraverso il coordinamento delle community e coinvolgendo i team, le colleghe e i colleghi sulle iniziative e sui progetti DE&I.

Nel FY23, Deloitte Business Solution ha nominato per la prima volta un proprio DE&I Ambassador che possa rappresentare la società sui vari tavoli aperti nel Network di Deloitte in Italia.





L'ATTENZIONE AL BENESSERE DELLE PERSONE⁵

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

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

Nel corso del FY23, sono proseguite le iniziative per aiutare le persone a prendersi cura del proprio benessere mentale e creare un ambiente **sicuro dal punto di vista psicologico**, contrastando il forte stigma ancora presente sul tema.

UNA CULTURA BASATA SU FLESSIBILITÀ, LIBERA SCELTA E SUPPORTO RECIPROCO



AN ENGAGED MIND

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



AN ENERGIZED BODY

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



A SENSE OF PURPOSE

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





Advisory Board

Nella consapevolezza che l'ufficio non è più solo un luogo di lavoro, ma un crocevia di idee e produttività in cui ciascun dipendente deve potersi sentire a proprio agio, nel corso del FY23, l'Advisory Board ha dato vita al progetto **Feeling Home**: una serie di iniziative mirate a rendere più confortevole la vita in ufficio, ricreando un ambiente familiare e il più possibile attento al benessere della persona. Questo progetto è ispirato a uno dei valori chiave della mission di Deloitte Business Solution, **"Universal Leaders, Inclusive Culture"**, ossia l'impegno a promuovere una cultura aziendale fondata sul rispetto e sull'ascolto delle persone, affinché chiunque possa sentirsi a proprio agio all'interno del contesto di lavoro.

In particolare, le iniziative che caratterizzano questo progetto sono:

- **Plastic Free**: abbiamo accelerato il processo di installazione degli erogatori di acqua, al fine di poter diminuire la produzione di rifiuti plastici e di garantire al dipendente un accesso continuo e gratuito al bene più prezioso che abbiamo: l'acqua.
- **Convenzioni**: il benessere e la cura della persona passano anche dalla qualità della sua pausa pranzo. Per questo motivo, l'Advisory Board ha lavorato per ampliare la lista di convenzioni stipulate a favore dei dipendenti Deloitte con i locali situati nelle vicinanze dei diversi uffici.
- **Tampon Box**: poiché l'arrivo del ciclo mestruale non dovrebbe esser motivo di disagio, nelle toilette femminili delle varie sedi è stata introdotta una fornitura gratuita di assorbenti, gestita secondo il principio dello share & care, secondo cui ogni dipendente che utilizza un assorbente dovrà riportarne un altro, in modo che la scorta non si esaurisca e rimanga fruibile a beneficio di tutte.
- **Emergency Kit**: per far fronte ai piccoli imprevisti di ogni giorno, gli uffici sono stati dotati di kit di emergenza contenenti uno smacchiatore spray, un set di ago e filo e delle salviette per pulire gli occhiali.
- **Monitor**: uno dei principali obiettivi di Feeling Home è quello di rendere l'ufficio un luogo confortevole, adatto ad ogni esigenza lavorativa e personale, motivo per cui ogni ufficio è stato dotato di uno stock di monitor portatili disponibili su richiesta e utilizzabili in sede durante la giornata lavorativa, al fine di favorire, da un lato, l'ottimizzazione della produttività e l'efficacia del lavoro, dall'altro, il comfort visivo e posturale.
- **Ufficio Green**: è dimostrato scientificamente che le piante da ufficio migliorano il morale, aumentano la produttività, riducono lo stress e purificano l'aria. Per questo motivo, al fine di rendere gli ambienti lavorativi più salubri, confortevoli e accoglienti, in ogni ufficio sono state distribuite delle piante da interno di varia tipologia.





SALUTE E SICUREZZA

Il Network di Deloitte in Italia si impegna a garantire elevati standard per tutelare la salute e la sicurezza delle persone negli spazi lavorativi. Coerentemente con il percorso avviato nel FY19 e proseguito nei FY successivi, nel corso del FY23 il Network ha conseguito **l'implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori conforme allo standard ISO 45001**. Il sistema è stato definito nelle sue componenti procedurali essenziali ed è stato sottoposto alla verifica iniziale a cura di un ente terzo nei primi mesi del 2023, procedendo con l'avvio della verifica di certificazione, che si è conclusa con esito positivo nel fiscal year successivo, ossia nel mese di luglio 2023⁶.

Nel corso del FY23, Deloitte Business Solution non ha registrato casi di infortuni sul lavoro.

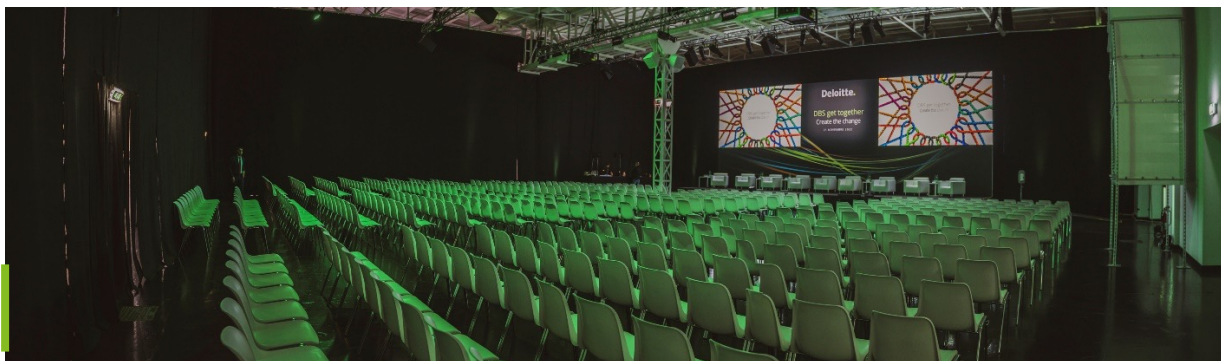
Anche a seguito della cessazione dello stato di emergenza sanitaria, nel corso del FY23 il Network di Deloitte in Italia ha continuato ad applicare una versione rivisitata ed aggiornata del **Protocollo Covid-19 aziendale**, con l'obiettivo di mantenere attive le più ampie misure di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.

COMUNICAZIONE CON LE PROPRIE PERSONE

La definizione e la realizzazione delle iniziative del Network di Deloitte in Italia vengono costantemente accompagnate da relative comunicazioni. La comunicazione interna lavora, infatti, su due fronti: **coinvolgere e informare**. Coinvolgere tutte le nostre persone nei principali progetti del Network per amplificare e fortificare il senso di appartenenza e, quindi, informare tempestivamente per renderle consapevoli in anteprima dei grandi progetti che in seguito sono stati comunicati esternamente. Abbiamo lavorato per stringere legami durevoli creando campagne su tematiche condivise e prioritarie.

Deloitte Business Solution Get Together – 21 novembre 2022

A novembre 2022, Deloitte Business Solution ha organizzato il **primo meeting plenario** per dare l'opportunità a tutta la popolazione del business – più di 600 persone provenienti da Milano, Roma, Bari, Torino e Bologna – di riflettere insieme sui risultati ottenuti finora e sulle direttrici di sviluppo future. Alternando attività di team building a interventi da parte di speakers esterni e occasioni di confronto con la Leadership, l'evento ha rappresentato anche un momento di condivisione e aggregazione per favorire l'interazione tra colleghi di diversa seniority, lo scambio intergenerazionale e la consapevolezza identitaria.





L'IMPATTO DI DELOITTE BUSINESS SOLUTION SULLA COMMUNITY





L'IMPATTO DI DELOITTE BUSINESS SOLUTION SULLA COMMUNITY

Il Network di Deloitte in Italia, così come quello globale a cui appartiene, ritiene che il settore privato possa svolgere un ruolo importante nel plasmare la società e per questo motivo è impegnato a guidare un cambiamento sociale positivo. Lavorando insieme al governo, alle imprese e alle organizzazioni della società civile in modi innovativi, il Network di Deloitte in Italia desidera dare il proprio contributo per vincere alcune delle più grandi sfide della società e della comunità globale, sia attraverso i suoi business, che attraverso la sua Fondazione⁷.

Per questo motivo, il Network di Deloitte in Italia ha sempre cercato di contribuire alla società in cui essa opera, ad esempio, tramite il continuo investimento sulla formazione di giovani talenti, con uno sguardo volto al Mezzogiorno. Infatti, Deloitte Consulting ha annunciato un innovativo progetto (NextHub) pensato come hub per attrarre talenti e supportare la crescita del territorio. **NextHub** rappresenta un tassello aggiuntivo per il programma **Impact for Italy**.

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





GOVERNANCE, ETICA E TRASPARENZA NEL BUSINESS





LA GOVERNANCE DEL NETWORK DI DELOITTE IN ITALIA

Il Network Deloitte è una rete globale di member firm e di entità ad esse affiliate che operano in oltre 150 Paesi in tutto il mondo utilizzando il medesimo brand. Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), società di diritto inglese a responsabilità limitata, svolge un ruolo di coordinamento per le member firm e le loro affiliate. DTTL si adopera affinché le member firm aderiscano e rispettino specifiche procedure e metodologie, con l'obiettivo di assicurare in tutte elevate standard di qualità, etica professionale e servizio.

DTTL non eroga servizi professionali a clienti, non influenza, non gestisce e non controlla, né possiede alcuna partecipazione rilevante in alcuna delle member firm aderenti al Network Deloitte o delle loro affiliate. Ogni member firm di DTTL e/o le entità affiliate alle stesse forniscono servizi in particolari aree geografiche e sono soggette alle leggi e ai regolamenti professionali del paese o dei paesi in cui operano. Ogni member firm di DTTL è strutturata in conformità con le leggi, i

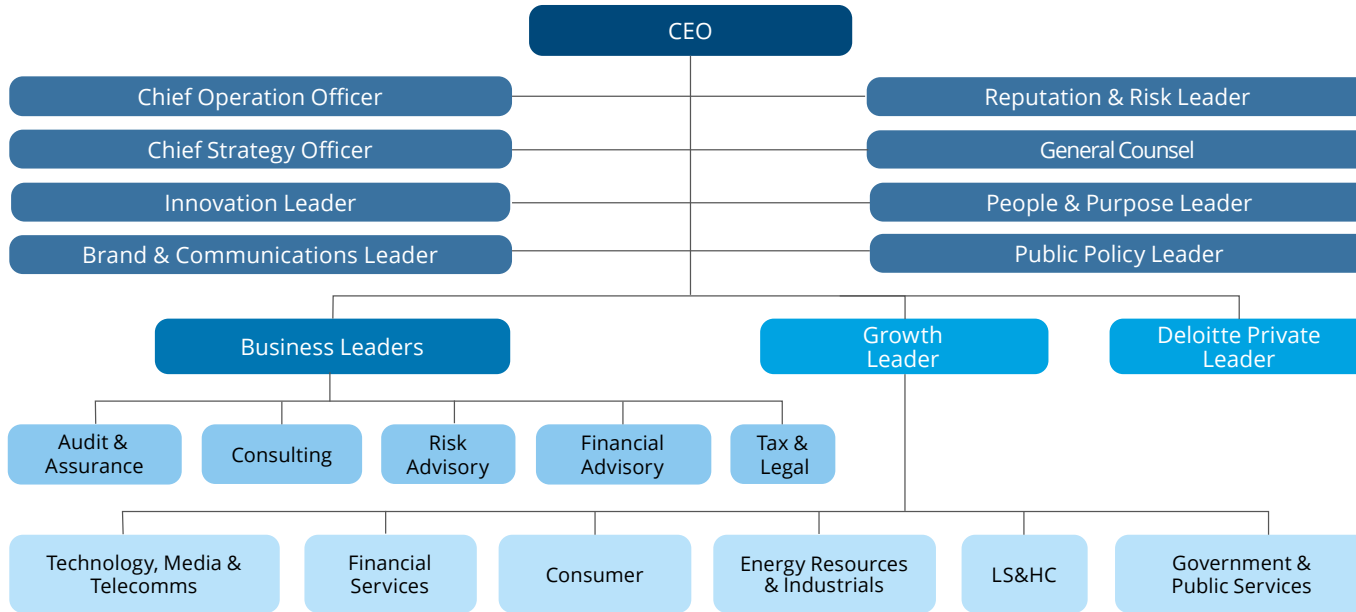
regolamenti nazionali, la prassi abituale e altri fattori, e può garantire la prestazione di servizi professionali nei suoi rispettivi territori attraverso entità affiliate. DTTL, ogni sua member firm e ciascuna delle entità affiliate sono entità giuridicamente separate e indipendenti, che non possono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

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





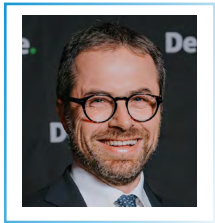
Di seguito viene rappresentata la struttura di Governance del Network di Deloitte in Italia, in vigore dal 1° giugno 2023.



COMITATO ESECUTIVO*	Fabio Pompei CEO	Antonio Solinas Financial Advisory	Stefano Alfonso Growth Leader
	Giuseppe Pedone Chief Operation Officer	Michele Sabatini NextHub	Paolo Galletti People & Purpose Leader
	Valeria Brambilla Audit & Assurance	Andrea Poggi Officine Innovazione, Innovation Leader	Raffaele Fontana Quality, Risk & Security Leader
	Alessandro Mercuri Consulting	Antonio Arfé Risk Advisory	Ernesto Lanzillo Deloitte Private Leader
	Lorenzo Fersurella Deloitte Business Solutions	Alessandro Lualdi Tax & Legal	Catherine Adam General Counsel
	Franco Amelio Deloitte Climate & Sustainability		Alberto Donato DCM Managing Partner Business

*Per la visura del Comitato Esecutivo precedente, fare riferimento alla precedente edizione del Corporate Responsibility Report.

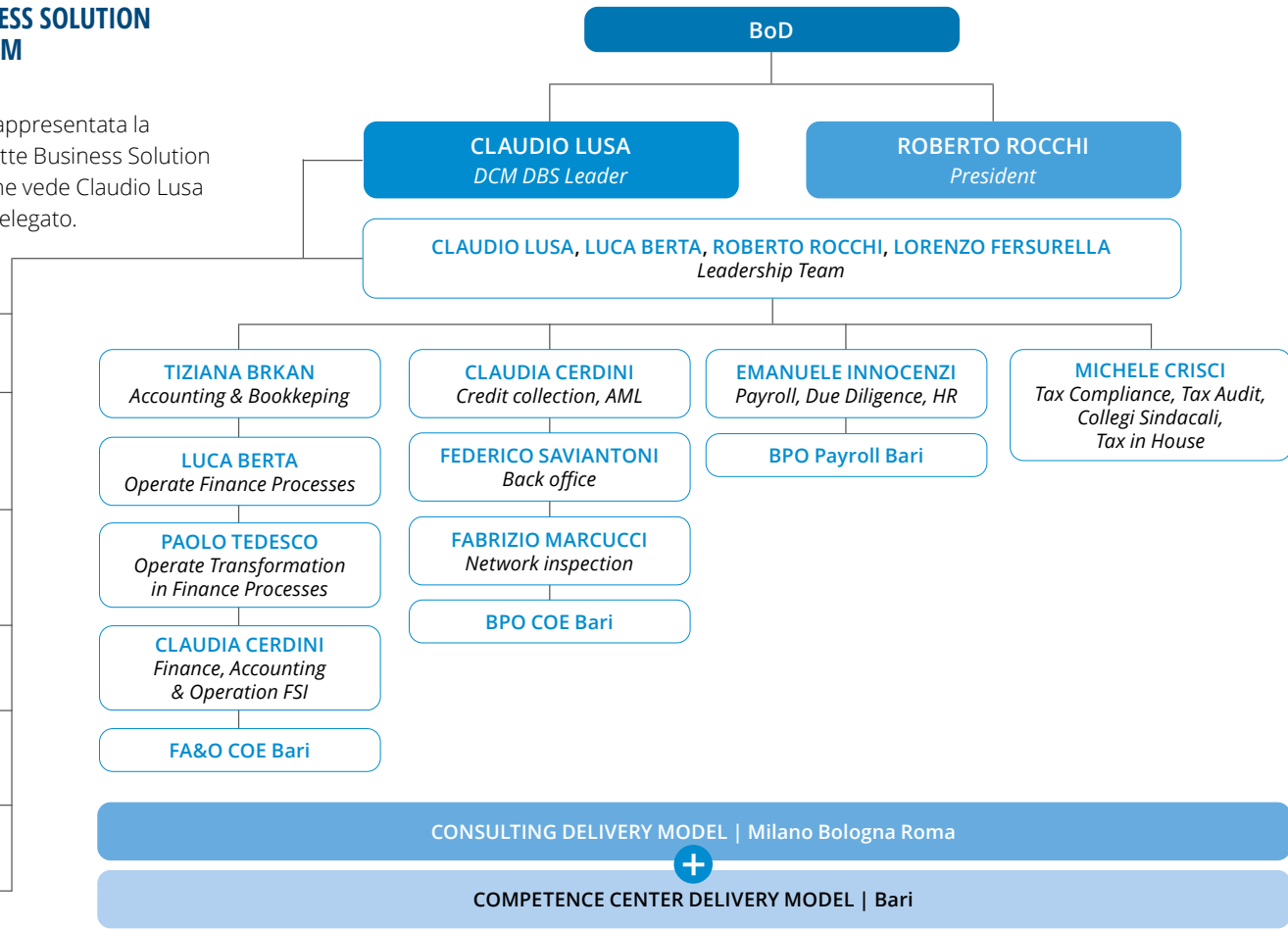




DELOITTE BUSINESS SOLUTION LEADERSHIP TEAM

Di seguito viene rappresentata la **struttura** di Deloitte Business Solution vigente al FY23, che vede Claudio Lusa Amministratore Delegato.

- CLAUDIA CERDINI
C&I
- PAOLO TEDESCO
People & Purpose
- MATTEO COSTIGLIOLO
Quality & Risk Management
- ROBERTO ROCCHI
GIOVANNI GALAFASSI
Risk
- ALESSANDRO BARUFFALDI
Controlling & Reporting
- TIZIANA BRKAN
Dep. FILIPPO EDGARDO GEROLA
Technology
- FEDERICO SAVIANTONI
Operate
- CLAUDIO LUSA
Dep. GIUSEPPE CICCIMARRA
Center of Excellence Bari



CONSULTING DELIVERY MODEL | Milano Bologna Roma

+

COMPETENCE CENTER DELIVERY MODEL | Bari





ETICA E TRASPARENZA

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

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

Il Network di Deloitte in Italia, così come tutta Deloitte Central Mediterranean (di seguito anche "DCM"), è infatti



chiamato a rispettare il **Code of Conduct di Deloitte North South Europe** (di seguito anche "NSE"), che riprende i contenuti del codice etico globale. Inoltre, a livello di geography, DCM ha elaborato un proprio **Code of Conduct**, il quale dettaglia ulteriormente le linee guida definite dal Global, per costruire e sostenere una cultura di etica e integrità, che tutte le legal entity della geography **DCM** sono tenute a rispettare.

Ciascuna legal entity del Network di Deloitte in Italia ha elaborato un **Codice di comportamento relativo alle proprie attività**, che presenta il programma adottato in materia etica, le persone chiave da contattare, nonché i canali per la consultazione e la segnalazione delle potenziali condotte contrarie ai principi etici ed identifica i principi e i valori più specifici che guidano lo svolgimento dei servizi professionali erogati, definendo i comportamenti che ciascuna persona del Network è tenuta a rispettare nello svolgimento della propria attività di lavoro, anche al fine di garantire aderenza con la normativa derivante dal D.Lgs. 231/2001⁸.

Nel corso del FY23 ciascuna legal entity del Network ha provveduto ad aggiornare il proprio Codice di Comportamento, a seguito del lancio del nuovo NSE Code of Conduct e nel rispetto delle specificità di ciascuna.

Sempre nel FY23, DCM ha finalizzato ed implementato la **Personal relationship policy**, diretta a mappare i **casi di legami di natura familiare** o personale esistenti

all'interno di Deloitte o tra personale di Deloitte, da una parte, e persone chiave nell'organizzazione di nostri clienti ovvero candidati ad un ruolo in Deloitte, dall'altra, introdotta nel corso del FY22. Lo scopo ultimo di tale policy è quello di evitare, o mitigare gli effetti, situazioni che possano rappresentare un conflitto di interesse, effettivo o anche solo che possa essere percepito come tale dall'esterno. Nel corso del FY23, è stato predisposto ed è attualmente in attesa del sign off nella versione definitiva l'NSE Ethics Incident Response Playbook finalizzato ad individuare gli standard e le regole essenziali per la valutazione, l'indagine e la mitigazione dei casi etici.

Le politiche e i processi citati in questa sezione ricoprono anche la prevenzione dei conflitti di interesse e sono applicabili a tutte le persone del Network, inclusi i membri del più alto organo di governo.





ANTI-CORRUZIONE

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

PROTEZIONE DEI DATI⁹

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

a identificare e adottare adeguate misure tecniche e organizzative volte a rafforzare la protezione dei dati personali trattati e a mitigare i rischi.

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

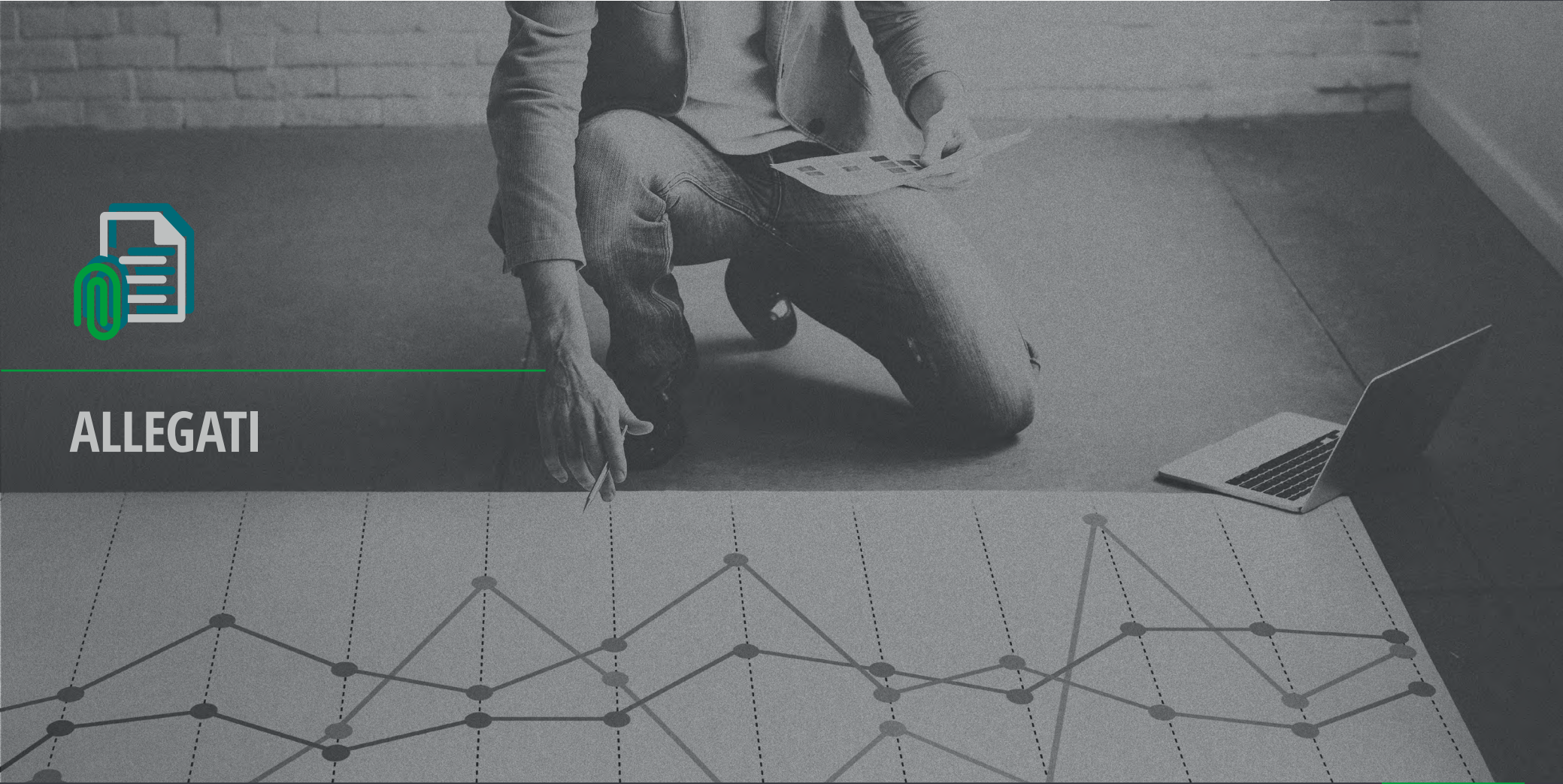
Le principali componenti del Deloitte GDPR Compliance Program sono elencate di seguito:

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





ALLEGATI





INDICATORI RELATIVI ALLE PERSONE

Dipendenti¹⁰ e lavoratori non dipendenti

SCOMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO												
FY23												
	Dipendenti			Apprendisti			Collaboratori esterni			Totale forza lavoro		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	4	2	6	-	-	-	-	-	-	4	2	6
Director	5	2	7	-	-	-	-	1	1	5	3	8
Snr Manager	12	5	17	-	-	-	-	-	-	12	5	17
Manager	24	10	34	-	-	-	2	1	3	26	11	37
Senior Staff	57	58	115	-	-	-	22	5	27	79	63	142
Consultant	57	63	120	19	8	27	3	8	11	79	79	158
Analyst	49	103	152	89	57	146	60	41	101	198	201	399
Totale	208	243	451	108	65	173	87	56	143	403	364	767
FY22												
	Dipendenti			Apprendisti			Collaboratori esterni			Totale forza lavoro		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	4	2	6	-	-	-	-	-	-	4	2	6
Director	5	2	7	-	-	-	-	-	-	5	3	8
Snr Manager	6	3	9	-	-	-	-	-	-	7	3	10
Manager	23	8	31	-	-	-	-	-	-	25	9	34
Senior Staff	49	38	87	-	-	-	-	-	-	57	39	96
Consultant	35	48	83	8	8	16	-	1	1	50	60	110
Analyst	52	71	123	60	17	77	7	16	23	162	137	299
Totale	174	172	346	68	25	93	7	17	24	310	253	563





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

FY23

n. persone	Tipologia di impiego						Tipologia di contratto					
	Full time			Part time			Indeterminato			Determinato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	4	2	6	-	-	-	4	2	6	-	-	-
Director	5	2	7	-	-	-	5	2	7	-	-	-
Senior Manager	12	5	17	-	-	-	12	5	17	-	-	-
Manager	24	10	34	-	-	-	24	10	34	-	-	-
Senior Staff	57	53	110	-	5	5	57	58	115	-	-	-
Consultant	76	65	141	-	6	6	76	70	146	-	1	1
Analyst	136	153	289	2	7	9	134	153	287	4	7	11
Totale	314	290	604	2	18	20	312	300	612	4	8	12

FY22

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





Lavoratori non dipendenti

SCOMPOSIZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO

FY23

n. persone	Stage			Altre collaborazioni ¹¹			Totale collaboratori esterni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Director	-	-	-	-	1	1	-	1	1
Senior Manager	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Manager	-	-	-	2	1	3	2	1	3
Senior Staff	-	-	-	22	5	27	22	5	27
Consultant	-	-	-	3	8	11	3	8	11
Analyst	47	19	66	13	22	35	60	41	101
Totale	47	19	66	40	37	77	87	56	143

FY22

n. persone	Stage			Altre collaborazioni			Totale collaboratori esterni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Director	-	-	-	-	1	1	-	1	1
Senior Manager	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Manager	-	-	-	2	1	3	2	1	3
Senior Staff	-	-	-	8	1	9	8	1	9
Consultant	-	-	-	7	4	11	7	4	11
Analyst	40	26	66	10	23	33	50	49	99
Totale	40	26	66	28	30	58	68	56	124





Diversità tra i dipendenti

SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31 MAGGIO

n. persone	FY23					FY22				
	Età			Genere		Età			Genere	
	<30	30-50	>50	Uomini	Donne	<30	30-50	>50	Uomini	Donne
Soci	-	2	3	3	2	-	3	3	4	2
Dirigenti	-	21	4	18	7	-	13	4	11	6
Quadri	3	51	7	37	24	-	31	4	19	16
Impiegati	111	221	29	151	210	83	180	25	140	148
Apprendisti	164	8	-	107	65	90	3	-	68	25
Totale	278	303	43	316	308	173	230	36	242	197

SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ, IN PERCENTUALE AL 31 MAGGIO

percentuale	FY23					FY22				
	Età			Genere		Età			Genere	
	<30	30-50	>50	Uomini	Donne	<30	30-50	>50	Uomini	Donne
Soci	0%	1%	7%	1%	1%	0%	1%	8%	2%	1%
Dirigenti	0%	7%	9%	6%	2%	0%	6%	11%	4%	3%
Quadri	1%	17%	16%	12%	8%	0%	14%	11%	8%	8%
Impiegati	40%	73%	67%	48%	68%	48%	78%	70%	58%	75%
Apprendisti	59%	3%	0%	34%	21%	52%	1%	0%	28%	13%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%





Nuove assunzioni e turnover

TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31 MAGGIO								
n. persone	FY23				FY22			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Entrate								
Uomini	95	29	1	125	98	42	2	142
Donne	86	53	2	141	44	29	3	76
Totale	181	82	3	266	142	71	5	218
Uscite								
Uomini	32	17	-	49	32	34	2	68
Donne	17	11	1	29	15	16	-	31
Totale	49	28	1	78	47	50	2	99

TURNOVER ¹² IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ, IN PERCENTUALE AL 31 MAGGIO								
percentuale	FY23				FY22			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Entrate								
Uomini	62%	19%	8%	40%	92%	34%	20%	46%
Donne	69%	35%	6%	46%	67%	28%	12%	30%
Totale	65%	27%	7%	43%	82%	31%	14%	54%
Uscite								
Uomini	21%	11%	0%	16%	30%	27%	2%	22%
Donne	14%	7%	3%	9%	23%	15%	0%	12%
Totale	18%	9%	2%	13%	27%	22%	6%	18%





Infortunati sul lavoro

INDICATORI DI SALUTE E SICUREZZA AL 31 MAGGIO				
n. casi	Dipendenti		Collaboratori esterni ¹³	
	FY23	FY22	FY23	FY22
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (escludendo i decessi) ¹⁴	-	-	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili ¹⁵	-	-	-	-
Numero di infortuni in itinere ¹⁶	-	-	-	-
Ore lavorate	937.437	636.372	-	-
Tassi				
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro ¹⁷	-	-	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro con gravi conseguenze (escludendo i decessi) ¹⁸	-	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ¹⁹	-	-	-	-





Ore medie di formazione annua per dipendente

ORE DI FORMAZIONE EROGATE E FORMAZIONE PRO-CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO													
n. ore	In Aula			E-Learning			Aula Virtuale			Totale	Pro-capite	Pro-capite Uomini	Pro-capite Donne
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale				
FY23													
Partner	-	-	-	43	21	64	36	25	61	125	21	20	23
Director	-	-	-	113	38	151	93	76	169	320	46	41	57
Senior Manager	141	28	169	296	71	367	179	69	248	784	46	51	33
Manager	112	26	138	608	193	801	365	139	504	1.442	42	45	36
Senior Staff	305	255	560	726	729	1.455	706	543	1.249	3.263	28	30	26
Consultant	322	259	581	759	578	1.337	927	736	1.663	3.580	24	26	22
Analyst	1.133	996	2.129	2.717	2.245	4.962	1.601	1.157	2.758	9.849	33	39	27
Totale	2.012	1.564	3.576	5.262	3.874	9.136	3.905	2.743	6.651	19.363	31	35	27
FY22													
Partner	-	-	-	12	4	16	7	4	11	27	4	5	4
Director	-	-	-	30	5	35	152	34	186	220	31	36	19
Senior Manager	-	-	-	25	23	48	155	100	255	303	34	30	41
Manager	-	-	-	96	85	181	535	157	692	873	28	27	30
Senior Staff	4	-	4	434	194	628	623	499	1.122	1.754	20	22	18
Consultant	-	8	8	318	366	684	586	686	1.272	1.964	20	21	19
Analyst	4	8	12	1.101	685	1.786	1.524	1.142	2.666	4.465	22	23	21
Totale	8	16	24	2.016	1.361	3.378	3.581	2.621	6.204	9.605	22	23	20





Note

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

² Come da Conto Economico Civile.

³ Per maggiori approfondimenti, si faccia riferimento al sito di Deloitte Business Solution: <https://www2.deloitte.com/it/it/pages/about-deloitte/topics/deloitte-business-solution.html>

⁴ Il Corporate Responsibility Report (CR Report) del Network di Deloitte Italia FY23 è disponibile al seguente [link](#)

⁵ Per ulteriori approfondimenti relativi a progettualità ed iniziative in ambito, consultare il CR Report FY23 del Network di Deloitte Italia al seguente [link](#)

⁶ Per ulteriori approfondimenti relativi a informazioni sul sistema di gestione della salute e sicurezza, consultare il CR Report FY23 del Network di Deloitte Italia al seguente [link](#)

⁷ Per maggiori informazioni consultare il "Bilancio Sociale 2023" di Fondazione Deloitte al seguente [link](#)

⁸ Il Codice Etico è considerato parte integrante del Modello Organizzativo, che viene adottato allo scopo di evitare il sorgere di responsabilità in capo alle singole entità giuridiche per comportamenti illeciti tenuti da suoi soci, dipendenti e collaboratori.

⁹ Per ulteriori approfondimenti relativi alla protezione dei dati consultare il CR Report FY23 del Network di Deloitte Italia al seguente [link](#)

¹⁰ Il dato relativo ai dipendenti comprende anche gli apprendisti, considerati dal Network di Deloitte in Italia come parte dell'organico in quanto assunti con un contratto di apprendistato assimilabile, secondo quanto previsto dalla normativa italiana, alla contrattazione di lavoro a tempo indeterminato.

¹¹ Il dato relativo ai collaboratori esterni comprende i collaboratori a Partita IVA e altri tipi di collaborazione.

¹² Il tasso di turnover è calcolato come segue:

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

¹³ I dati relativi alla Salute e Sicurezza dei collaboratori esterni includono la sola categoria degli stagisti e non altre tipologie di lavoratori non dipendenti che operano presso le sedi del Network di Deloitte in Italia e/o sotto il suo controllo, in considerazione della loro significatività e della disponibilità di tali dati su cui il Network non esercita un controllo diretto.

¹⁴ Infortuni che portano a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

¹⁵ Il dato relativo al numero di infortuni registrabili, è relativo ai seguenti casi: giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza, lesioni importanti o malattia diagnosticata da un medico o da un altro operatore sanitario autorizzato, anche qualora non sia causa di morte, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza.

¹⁶ Alla luce delle principali attività lavorative svolte all'interno del Network di Deloitte in Italia, che prevedono numerosi spostamenti da parte del personale, si è proceduto anche all'esposizione del dato in merito al numero degli infortuni in itinere, quale informativa rilevante ai fini di garantire una maggiore completezza dell'informativa sugli infortuni. Il numero degli infortuni in itinere, include sia gli spostamenti casa/lavoro che quelli casa/cliente o lavoro/cliente.

¹⁷ Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro è calcolato come segue: (numero totale di decessi a seguito di infortuni sul lavoro/totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

¹⁸ Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) è calcolato come segue: (numero totale di infortuni con gravi conseguenze ad esclusione dei decessi/totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

¹⁹ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come segue: (numero totale di infortuni registrabili con gravi conseguenze ad esclusione dei decessi/totale delle ore lavorate) x 1.000.000.





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

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

© 2024 Deloitte Italy S.p.A. SB

Deloitte Creative Team - Italia | SG.015.24