



Corporate Responsibility Report

RISK ADVISORY



> L'ESIGENZA DI
UN REPORT PER
BUSINESS

> IL NETWORK DI
DELOITTE IN ITALIA

> IL RISK ADVISORY
DI DELOITTE:
INNOVAZIONE,
TRASFORMAZIONE
E LEADERSHIP

> IL VALORE
CREATO

> L'IMPATTO DEL RISK
ADVISORY DI DELOITTE
SULL'AMBIENTE



> IL TALENTO
NEL RISK ADVISORY
DI DELOITTE

> L'IMPATTO DEL
RISK ADVISORY DI
DELOITTE SULLA
COMMUNITY

> GOVERNANCE,
ETICA E
TRASPARENZA
NEL BUSINESS

> ALLEGATI

L'esigenza di un Report per business



Siamo lieti di presentarvi la terza edizione del **Report di Sostenibilità del Risk Advisory di Deloitte** 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 Risk Advisory S.r.l. S.B.. Il Report mette in evidenza le principali iniziative interne ed esterne di cui il Risk Advisory di Deloitte si è fatta promotrice al fine di **generare un impatto positivo per le persone, la comunità, il mercato e l'ambiente**, in linea con la visione strategica di sostenibilità del Network di Deloitte in Italia.

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



Il Network di Deloitte in Italia



Il Network di Deloitte in Italia

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

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

Principali highlights del Fiscal Year 2022



10.520
Persone



23
Città



Oltre
1 Mld
di fatturato



41%
Donne sul totale



52%
delle persone sotto i 30 anni



296.203
Ore di formazione



Oltre
1.5 Mln
Liberalità



Sostenibilità: una visione strategica del futuro

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

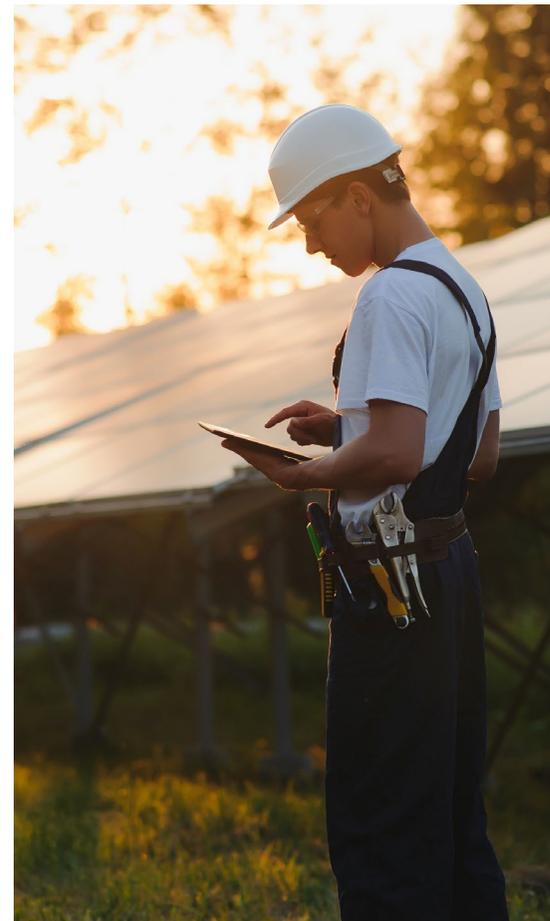
In particolare, tale impegno si è tradotto nell'adozione del programma **WorldImpact** focalizzato sull'obiettivo di **generare un impatto positivo** per i propri stakeholder: **clienti, persone, comunità e ambiente**. Tale strategia viene declinata all'interno di tutte le scelte strategiche e operative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

WorldImpact



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

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



WorldClimate

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



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



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

1 Net Zero



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

2 Operating Green



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

3 Empowering Individuals



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

4 Engaging Ecosystems



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



WorldClass

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





La strategia WorldClass, si fonda su tre principi fondamentali:

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

ALL /N

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

ALL /N si fonda su:

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



Impact Every Day

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

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



Il Risk Advisory di Deloitte:
innovazione, trasformazione
e leadership



Il Risk Advisory di Deloitte sviluppa soluzioni specifiche per le esigenze dei propri clienti, partendo dall'analisi dell'organizzazione, dei rischi e controlli, nonché degli obiettivi che intendono perseguire. I servizi riguardano attività di consulenza e di gestione di servizi di supporto alle imprese per **l'efficace ed efficiente mitigazione dei rischi strategici e reputazionali, regolamentari, finanziari, operativi**, fra i quali rientrano quelli a supporto delle funzioni e delle attività di Internal Audit e di Cyber Security.

In linea con il purpose **“Making an impact that matters!”** e la mission di generare impatto positivo per le persone, la comunità, il mercato e l'ambiente, **Deloitte Risk Advisory S.r.l.** è diventata, nel corso del FY22, **“Società Benefit”**, ossia società che, oltre a perseguire obiettivi di natura economica, persegue una o più finalità di beneficio comune, e opera in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse.

Nel FY22, il Risk Advisory di Deloitte conta **1.227 professionisti** (+27% rispetto al FY21), che collaborano per offrire soluzioni integrate, innovative ed efficaci anche dopo l'intervento consulenziale, di cui il **38% donne** e il **66% sotto i 30 anni**. La Società ha registrato **ricavi per 126 milioni di euro²** (+35% rispetto al FY21), rappresentando **l'11% del fatturato totale** del Network Deloitte in Italia.

Principali highlights del Risk Advisory di Deloitte del Fiscal Year 2022



54% tramutati in contratti di lavoro



Sistemi di gestione certificati e accreditamenti del Risk Advisory di Deloitte

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 del Risk Advisory di Deloitte 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

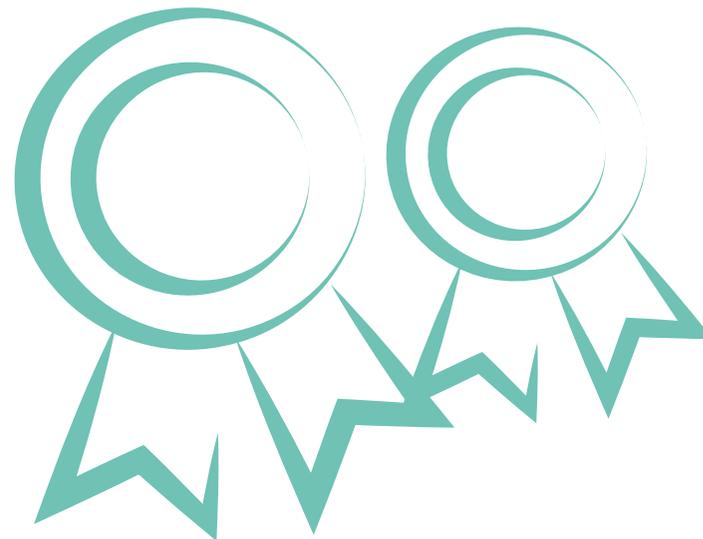
 **ISO/IEC 27001:2013**
Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni

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

 **ISO/IEC 17025:2018**
Requisiti generali per la competenza dei laboratori di prova e di taratura

 **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

Il Risk Advisory di Deloitte, al fine di confermare il proprio impegno verso un comportamento del business sempre più socialmente responsabile e conforme con il quadro normativo internazionale e nazionale, ha intrapreso il percorso per la certificazione del sistema di gestione in materia ai sensi dello **Standard SA 8000:2014**.



Certificazione Gold Medal di EcoVadis

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



I Valori del Risk Advisory di Deloitte



TRADIZIONE

La tradizione nasce con l'esperienza, frutto di anni di collaborazione con aziende di ogni dimensione e settore che abbiamo supportato nell'identificazione ed implementazione delle reali opportunità di miglioramento nell'intera gestione aziendale.



GLOBALITÀ

La globalità è realizzata attraverso il network capillare, che ci permette di realizzare progetti di carattere internazionale con coordinamento centralizzato e con garanzia di uno standard di eccellenza omogeneo.



INNOVAZIONE

L'innovazione è il risultato di una costante attività di ricerca e di investimenti in tecnologie e risorse umane, tesa al raggiungimento di livelli qualitativi dei servizi tale da realizzare un'autentica differenziazione del marchio.



PERSONE

Il Risk Advisory di Deloitte considera le persone fondamentali e promuove un ambiente di lavoro inclusivo, basato sulla collaborazione e sul rispetto delle diversità, consentendo a ciascuno di sviluppare il proprio talento e crescere professionalmente.



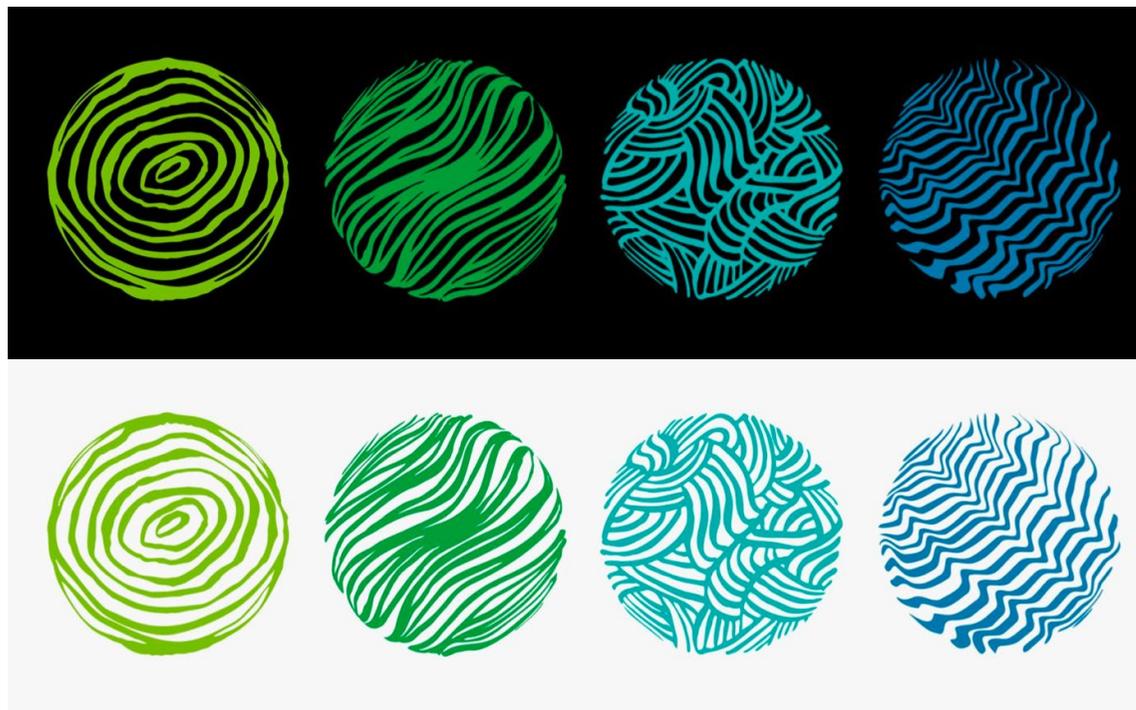
Deloitte Risk Advisory Transformation Program

Il Risk Advisory di Deloitte ha implementato un processo di evoluzione della propria mission e del proprio purpose, adottando un approccio al mercato innovativo e orientato allo sviluppo di sistemi evoluti di risk management (modelli, processi e tecnologie), considerati sempre più come un elemento di differenziazione strategica per il CEO e di creazione di valore per le aziende.

Per abilitare tale cambiamento, il Risk Advisory di Deloitte si posiziona come Leader nel supporto alle Organizzazioni nella gestione dei rischi e dei sistemi di controllo, anche attraverso l'adozione delle più moderne soluzioni tecnologiche in grado di supportare i propri clienti in modalità end-to-end. A tal riguardo sono stati realizzati investimenti significativi nel proprio **Cyber Intelligence Center (CIC)**, nello sviluppo di Tech Hub finalizzati a sfruttare i vantaggi offerti dalle nuove tecnologie di Artificial Intelligence e Risk Analytics, e nel nuovo **NextHub di Bari** in linea con la strategia di Network. Tale strategia persegue l'obiettivo primario di ridefinire la percezione del rischio da parte dei clienti e della business community, presentando Deloitte come advisor completo in grado di supportare le Organizzazioni nella gestione end-to-end dei sistemi di controllo e di risk management (disegno,

implementazione e operations). Anche la **visual identity del Risk Advisory di Deloitte** riflette questo approccio. La scelta di inserire all'interno della visual forme e pattern disegnati "a mano" riflette

l'attenzione al lato umano, all'impatto che ciascuno dei nostri professionisti, con la sua individualità, può avere nell'aiutare i clienti a costruire un business responsabile che duri nel tempo.



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 nei mercati e nei paesi in cui operano sia nel presente che 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 un tale obiettivo, è necessario adeguare alle esigenze specifiche dei settori, dei clienti e delle organizzazioni un mix di talenti e competenze su tutti i livelli – tecnologico, umano, strategia, operatività.

Il Risk Advisory di Deloitte, partendo dall'analisi dell'organizzazione dei propri clienti e dagli obiettivi che vogliono raggiungere, progetta e implementa **soluzioni specifiche in base ai loro needs ed offre soluzioni sempre più sofisticate e all'avanguardia ai propri clienti.**



I servizi offerti

Coerentemente con la trasformazione del purpose del Risk Advisory di Deloitte, anche lo storefront, a partire dal FY20, è stato rinnovato, al fine di rispondere con efficacia alle mutevoli esigenze di tutte le aree di riferimento del mercato. Per questo motivo, lo storefront del Risk Advisory di Deloitte ha raggruppato e suddiviso i propri servizi in tre aree distinte: **Accounting & Internal Controls, Cyber & Strategic Risk, Regulatory & Legal.**



ACCOUNTING & INTERNAL CONTROLS

- *IT & Specialized Assurance*
- *Controllership, Accounting & Reporting*
- *Internal Audit and Strategy & Brand*
- *Treasury*
- *Digital Controls*
- *Extended Enterprise*



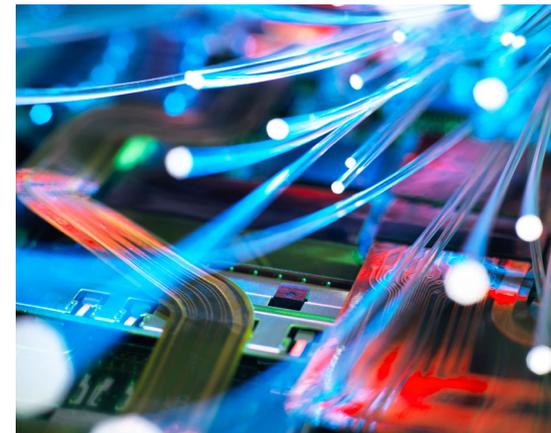
CYBER & STRATEGIC RISK

- *Cyber*
- *Crisis & Resilience*
- *Strategy & Brand*
- *Sustainability*
- *Extended Enterprise*



REGULATORY & LEGAL SUPPORT

- *Regulatory & Compliance*
- *Financial Industry Risk & Regulatory*
- *Financial Crime*





DELOITTE È STATA NOMINATA LEADER NEL MAGIC QUADRANT 2022 DI GARTNER® PER I SERVIZI APPLICATIVI SAP S/4HANA, A LIVELLO MONDIALE.

Deloitte è stata nominata da Gartner leader mondiale nel suo report di giugno 2022 intitolato “Gartner Magic Quadrant for SAP S/4HANA Application Services” sulla base della propria capacità di fornire una serie completa di servizi di valutazione, implementazione e gestione per i clienti di tutto il mondo attraverso l'utilizzo di tecnologie all'avanguardia.

DELOITTE È STATA INDICATA COME LEADER NELLA VALUTAZIONE DEI FORNITORI WORLDWIDE MANAGED SECURITY SERVICES 2022 DI IDC.

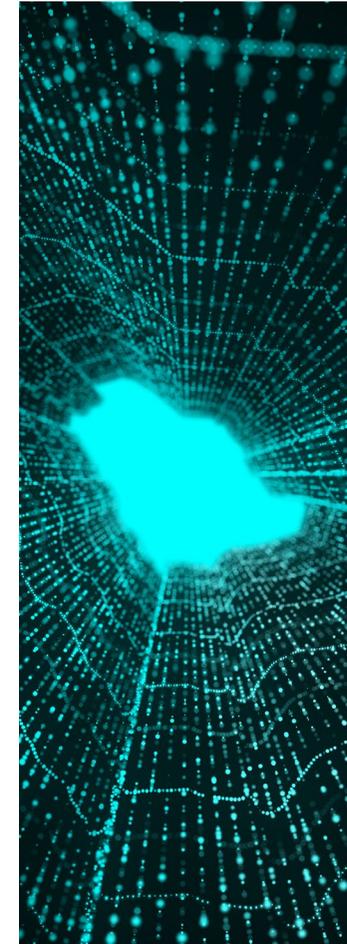
Deloitte ha le competenze tecniche e dimostra una comunicazione efficace, specialmente quando si tratta di risposta agli incidenti. Deloitte è stata identificata come un player che offre una gamma completa di soluzioni che coprono ogni aspetto della gestione del rischio IT.

Sulla base del feedback dei clienti e della valutazione degli analisti IDC, Deloitte rappresenta un modello eccellente nell'adattarsi alle mutevoli esigenze di consulenza in materia di rischi aziendali (relazioni con clienti, personale interno, partner esterni, modelli finanziari per ingaggiare e utilizzare le risorse) e nel fornire soluzioni innovative che creano valore per propri clienti. Inoltre, Deloitte è anche considerata un'eccellenza nell'ambito formativo: per quanto riguarda l'aggiornamento continuo delle competenze dei propri consulenti per stare al passo con i cambiamenti di problemi, approcci e approfondimenti.



DELOITTE È STATA NOMINATA LEADER TRA GLI EUROPEAN CYBERSECURITY CONSULTING PROVIDERS SULLA BASE DELLA STRATEGIA E DELL'OFFERTA ATTUALE, DA FORRESTER.

Anche a Marzo 2022, il Network di Deloitte si posiziona come Leader nella mappa dei Global Cybersecurity Consulting provider di Forrester, società americana, che si occupa di ricerca e studi specifici relativi agli impatti della tecnologia nel mercato. Deloitte si è posizionata fra i leader nei fornitori europei di consulenza sulla Cybersecurity Wave di Forrester. “Deloitte abbina la consulenza strategica all'implementazione ed alle funzionalità dei servizi gestiti. Recentemente, Deloitte ha investito sui propri talenti per fare maggiore leva sulle tecnologie più avanzate ed aiutare i clienti nell'affrontare rischi ed incidenti di violazione della sicurezza delle informazioni. Deloitte si distingue per la propria ampia gamma di offerte di consulenza tecnologica e strategica. I risultati mostrano un giusto equilibrio tra la comunicazione a livello esecutivo e servizi specialistici che consentono di creare fiducia con il personale più tecnico delle organizzazioni clienti”.



L'impatto del Risk Advisory di Deloitte sull'ambiente



Politica e strategia per la protezione dell'ambiente

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

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

Gestione responsabile degli impatti ambientali

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

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

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



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



Gestione dei consumi energetici e politiche Net Zero

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

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



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

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

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



Il talento nel Risk Advisory di Deloitte





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

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

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

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

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

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

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



Valorizzazione e attrazione dei talenti

Il Risk Advisory di Deloitte 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. Il Risk Advisory di Deloitte, 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.

109 stage

avviati nel FY2022,

di cui il

54% tramutati in
contratti di lavoro

nello stesso anno



66%
delle persone
sotto ai **30 anni**



Brand Ambassador

A partire dal FY21 è stata introdotta la figura del CSO (Chief Strategy Officer) in staff al CEO, con l'obiettivo di supportare il disegno e l'implementazione della strategia del Risk Advisory di Deloitte di medio-lungo periodo, grazie anche all'istituzione del **Senior Advisory Council (SAC)**, ovvero di un Comitato di 5 risorse esperte tra Italia, Grecia e Malta che rappresentano tutte le Portfolio Offering del Risk Advisory di Deloitte, costituito per supportare l'execution della strategia di medio-lungo periodo del Risk Advisory di Deloitte attraverso l'analisi e la comprensione delle prospettive e delle tendenze del mercato. Tale iniziativa è funzionale a **supportare la crescita della prossima generazione di leader del Risk Advisory di Deloitte** attraverso un contatto diretto con il Risk Advisory Leadership Team. Il SAC si riunisce con cadenza mensile ed è previsto un turnover annuale dei suoi membri per favorire la crescita professionale di tutti i talenti.



Buddy Program

I focus di maggiore rilevanza di questo anno fiscale si trovano nel processo di Onboarding, con particolare rilievo del **"Buddy Program"**. Si tratta di 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. Gli obiettivi perseguiti sono molteplici:

- Presentare gli elementi necessari alla comprensione del contesto aziendale (modello organizzativo, linea di business ecc.).

- Favorire l'integrazione della nuova persona nella Offering di riferimento.
- Introdurre le iniziative principali lato People & Purpose: performance experience, coaching, training, well-being, D&I, ecc.
- Dedicare al nuovo collega un momento di ascolto per individuare esigenze specifiche e anticipare eventuali criticità.

È un processo strutturato ma flessibile, che tiene conto degli impegni di business e fa sì che l'impatto sia rilevante per la nuova risorsa ma minimo per il Buddy stesso.

Nel FY22, il Risk Advisory di Deloitte ha accompagnato circa **600 nuove risorse** lungo i primi 6 mesi dal proprio ingresso grazie al lavoro di circa **60 Buddy**, suddivisi strategicamente in **13 comitati**.

Inoltre, nell'ottica di valorizzare e potenziare la crescita delle risorse, è stato rivisto il **Talent Model**, dando la possibilità di differenziare i percorsi di carriera in base al background e alle competenze sviluppate. In questa direzione, le risorse vedranno rafforzato il proprio **engagement** attraverso un percorso strategico di People Management, da implementare a partire dal FY23.



Global Performance Experience

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

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



Formazione e sviluppo delle persone

Al fine di valorizzare il talento delle proprie persone, il Risk Advisory di Deloitte incentiva una **cultura fortemente collaborativa, valorizzando la diversità di esperienze e il pensiero innovativo**. Le persone del Risk Advisory di Deloitte, fin da subito si sentono parte di un Network, formato da persone da cui apprendere e che si supportano e incoraggiano a vicenda.

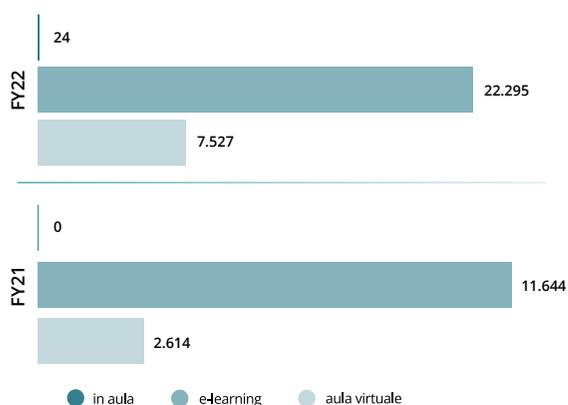
Il Risk Advisory di Deloitte, in linea con il Network di Deloitte in Italia, è alla costante ricerca di persone proattive, che vogliano sempre migliorarsi e che abbiano come obiettivi supportare i clienti al meglio delle loro capacità, dare un contributo di valore alla comunità, nonché valorizzare le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

24 ore di
formazione

pro-capite erogata
nel FY22



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



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

Formazione specializzata in ambito Cyber Security

In continuità con quanto condotto negli anni precedenti, il Risk Advisory di Deloitte insiste sull'importanza delle tematiche di Cyber Security, proseguendo nell'organizzazione di corsi che perfezionino le competenze di giovani talenti che desiderano approfondirne la conoscenza agganciandosi già al mondo del lavoro.



Nel FY22 si sono svolte due classi del Corso di perfezionamento in Cyber Security: più di 40 laureati, STEM e non, hanno concluso il loro percorso e ricevuto l'attestato di certificazione a luglio e novembre 2022. Questa formula ha permesso di conciliare la prosecuzione del progetto con la nuova quotidianità virtuale a cui la pandemia ci ha condotti – tuttavia il Risk Advisory di Deloitte non ha mai perso il focus sugli sviluppi sociali ed ha lavorato parallelamente all'organizzazione di una nuova edizione del Master Universitario I Livello Security Specialist, erogato in collaborazione con Cefriel – Politecnico di Milano. Nel FY22 è avvenuto, infatti, il lancio della campagna volta a selezionare i talenti ed a creare la nuova classe per l'anno fiscale successivo, con la previsione di avviare l'edizione ad ottobre 2022.



Diversity, inclusion e pari opportunità

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



I 4 pilastri della talent experience

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

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

Valorizzazione del contributo del singolo individuo



Sviluppo di un senso di appartenenza



CULTURA INCLUSIVA



Costruzione di un ambiente rispettoso delle diversità



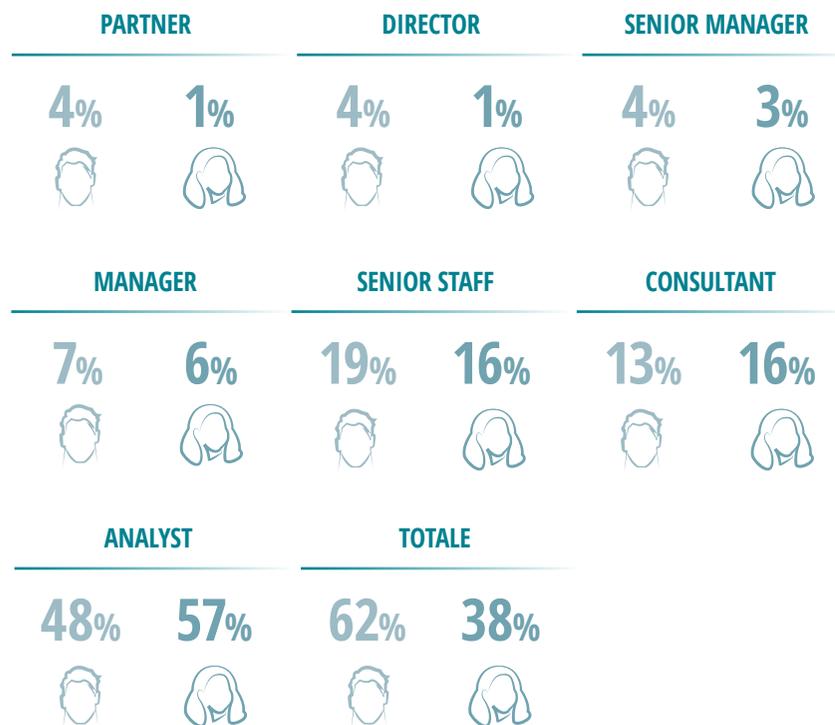
Rafforzamento di una leadership inclusiva



Il Network di Deloitte in Italia e, di conseguenza, il Risk Advisory di Deloitte, si sono posti obiettivi in merito all'**accelerazione della presenza femminile nei ruoli di leadership**, in un'ottica di miglioramento continuo della presenza femminile nelle posizioni apicali e dirigenziali.



Dipendenti per genere e categoria professionale al 31 maggio 2022



Women in Cyber

Secondo l'analisi internazionali sulla professione nel settore cyber, le donne rappresentano circa il 24% della forza lavoro della cyber security. Entro il 2025 le donne costituiranno il 30% della forza lavoro mondiale nel campo della cybersecurity. Sebbene questo numero sia in aumento, ancora molto può essere fatto.

Per aumentare la percentuale di donne nel settore cyber, il Network di Deloitte si dedica al sostegno e alla promozione delle donne che vogliono intraprendere questo percorso. L'iniziativa di **Women in Cyber** (WiC), attraverso una collaborazione a livello EMEA, costituisce una comunità eterogenea costruita per incoraggiare, condividere le conoscenze, celebrare i risultati e risolvere le sfide.

Diverse iniziative sono state introdotte al fine di permettere alle donne di confrontarsi, partecipare a conferenze, approfondire la propria formazione ed esplorare nuove possibilità nel campo della cyber security. Presso le sedi italiane sono stati organizzati **"WiC MeetUp"** ovvero degli incontri periodici con il team italiano di WiC per discutere del ruolo delle donne nell'ambiente informatico e raccogliere idee per i prossimi eventi.

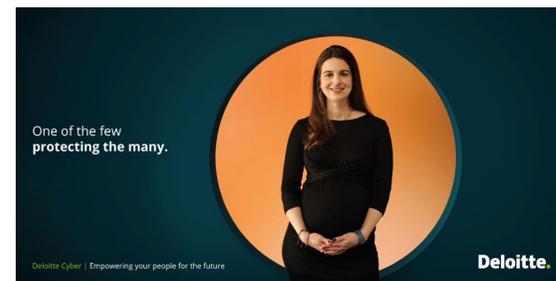


Il team WiC si è inoltre impegnato in eventi di networking esterno, attraverso un incontro in merito al ruolo delle donne nel settore cyber con vari DPO di società multinazionali aventi sede in Italia e una lezione presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore (Milano), volta a promuovere le possibilità lavorative per le studentesse con interesse verso il settore cyber.

In aggiunta alle iniziative locali, il team WiC italiano ha anche supportato nel coordinamento di attività esterne, nello specifico nella preparazione ed esecuzione di un esercizio di Crisis Simulation realizzato con le donne del Top Management italiano in collaborazione con "In the Boardroom" e "Valore D".

Sono stati inoltre organizzati eventi interni di sensibilizzazione sul tema e presentazione delle iniziative in corso e future organizzate dal team di WiC verso il Top Management di Deloitte e sui tavoli di tavolo di Diversity, Inclusion & Equity.

Inoltre, il team WiC italiano ha assistito il team del Medio Oriente nella preparazione di un evento, parte del programma CISO di Deloitte, volto a influenzare e responsabilizzare le donne nella guida della rivoluzione informatica. Durante il mese di novembre del 2022 infine, il team WiC italiano ha organizzato un **"Women in Cyber Rendezvous"** a Londra, al fine di rafforzare i rapporti con il team WiC a livello NSE e discutere insieme di future iniziative e proposte di collaborazione.



L'attenzione al benessere delle persone⁴

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

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

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

UNA CULTURA BASATA SU FLESSIBILITÀ, LIBERA SCELTA E SUPPORTO RECIPROCO



AN ENGAGED MIND

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



AN ENERGIZED BODY

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



A SENSE OF PURPOSE

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



Salute e sicurezza

Il Network di Deloitte in Italia si impegna a garantire elevati standard per tutelare la salute e la sicurezza delle persone negli spazi lavorativi. Coerentemente con il percorso avviato nel FY19 e proseguito nei FY successivi, nel corso del FY22 il Network ha fatto ulteriori progressi in relazione al progetto finalizzato all'**implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori conforme allo standard ISO 45001**.

Il sistema è stato definito nelle sue componenti procedurali essenziali e sono state avviate le attività prodromiche alla certificazione a cura di un ente terzo⁵.

Nel corso del FY22, il Risk Advisory di Deloitte ha registrato una netta diminuzione degli infortuni sul luogo lavoro, nonostante il continuo aumento del personale e l'aumento della propensione a tornare a lavorare in ufficio grazie alla fine del periodo pandemico, registrando 1 caso di infortunio e 2 infortuni avvenuti in itinere, nessuno dei quali ha avuto un periodo di ripresa maggiore di 6 mesi.



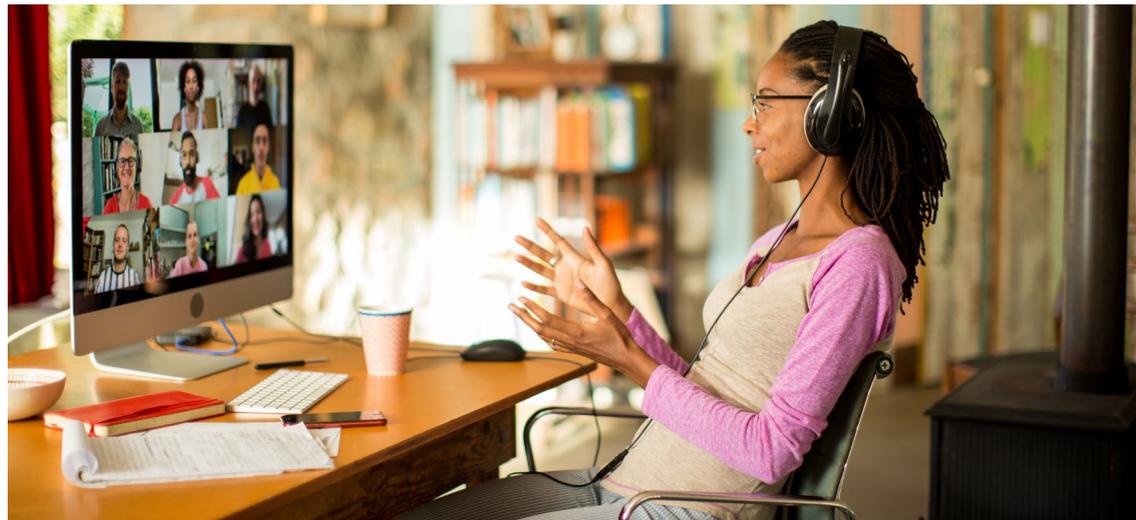
Seppur l'emergenza epidemiologica nel corso del FY22 è diminuita, il Network di Deloitte in Italia ha continuato ad applicare il **Protocollo Covid-19 aziendale**, declinato sulla base delle previsioni del "Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione SARS-

CoV-2/Covid-19 negli ambienti di lavoro" del **24 aprile 2020** aggiornato il **6 aprile 2021** (in seguito congiuntamente il "**Protocollo Nazionale**") che contiene misure finalizzate a tutelare la salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro.



Comunicazione con le proprie persone

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



Across Times

Con un format innovativo due in uno (webcast **Across Times** e **newsletter Firework**), prosegue il progetto del webcast periodico dedicato alle persone del Risk Advisory di Deloitte che ha come duplice obiettivo quello di continuare a mostrarsi alle persone e allo stesso tempo di approfondire temi trattati.



In particolare, il webcast è suddiviso in due momenti: un giovane Manager racconta la sua esperienza rispetto ad un progetto strategico per l'azienda a cui ha preso parte e risponde alle domande che i professionisti gli rivolgono. Il webcast si chiude con una survey per raccogliere i feedback e per esprimere un suggerimento su possibili tematiche da trattare nei successivi incontri.



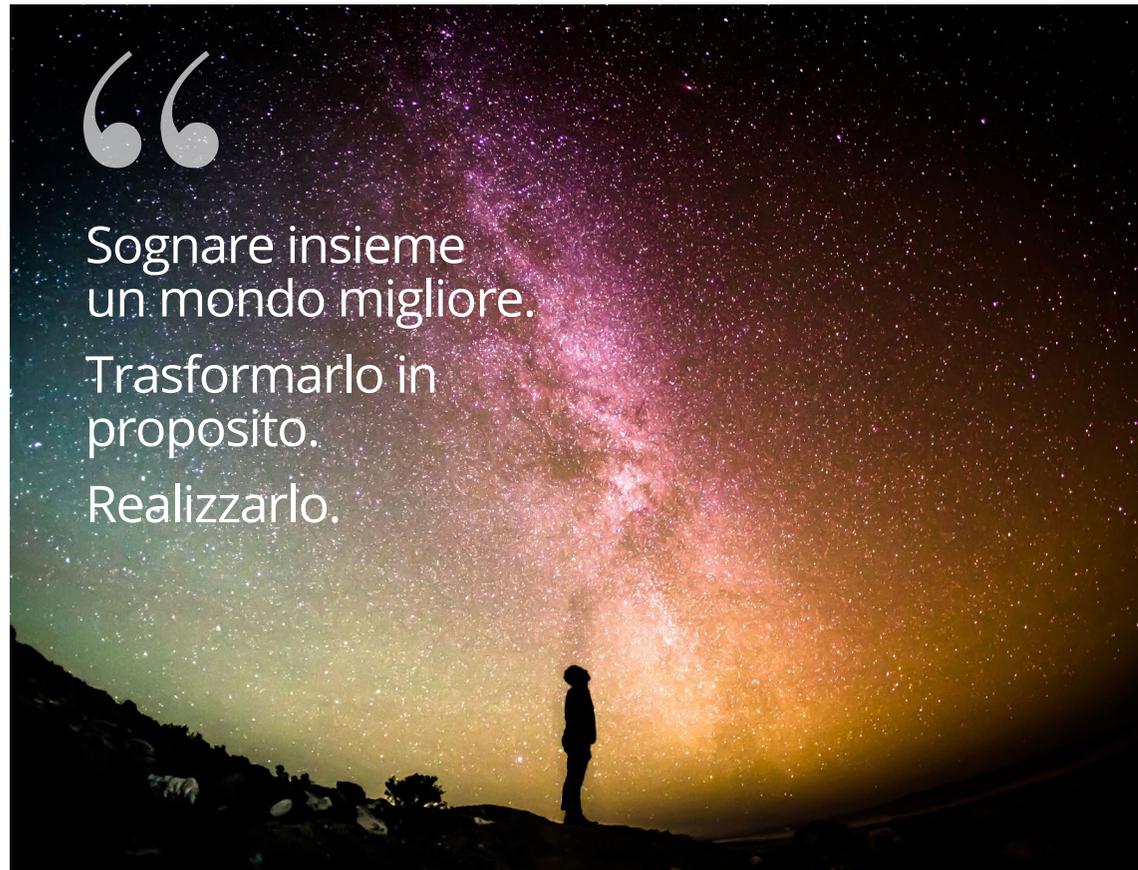
L'impatto del Risk Advisory di Deloitte sulla community



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

Per questo motivo, il Network di Deloitte in Italia ha sempre cercato di contribuire alla società in cui essa opera attraverso sponsorizzazioni e donazioni.

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



“

Sognare insieme
un mondo migliore.

Trasformarlo in
proposito.

Realizzarlo.



Governance,
etica e trasparenza
nel business





La Governance del Network di Deloitte in Italia

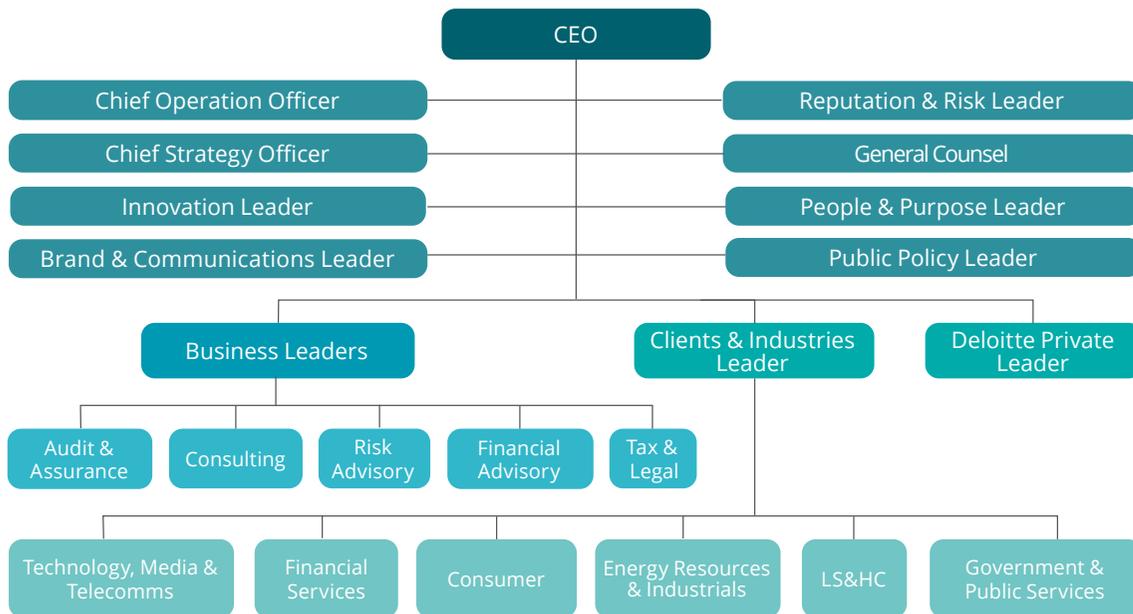
Il Network Deloitte è una rete globale di member firm e di entità ad esse affiliate che operano in oltre 150 Paesi in tutto il mondo utilizzando il medesimo brand. Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), società di diritto inglese a responsabilità limitata, svolge un ruolo di coordinamento per le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

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

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



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



**COMITATO
ESECUTIVO**

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

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

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

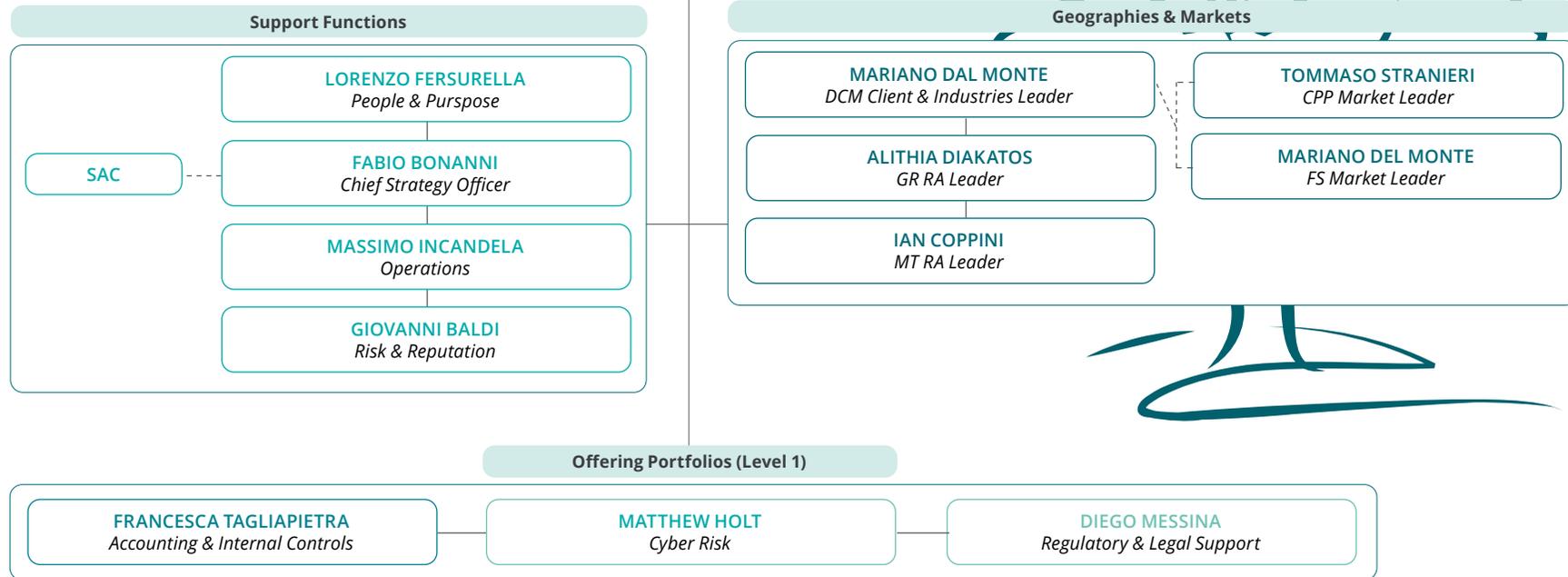


Deloitte Risk Advisory Leadership Team



Di seguito si riporta il **Risk Advisory Leadership Team (RALT)** introdotto alla guida di Deloitte Risk Advisory S.r.l. S.B. in attivo dal 1° giugno 2019.

ANTONIO ARFÈ
DCM RA Leader



Etica e trasparenza

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

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



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

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

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



Anti-corruzione

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



Protezione dei dati

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

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



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

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



Allegati



Indicatori relativi alle persone

Dipendenti⁸ e lavoratori non dipendenti

SCOMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO												
FY2022												
	Dipendenti			Apprendisti			Collaboratori esterni ⁹			Totale forza lavoro		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	27	6	33	-	-	-	-	-	-	27	6	33
Director	34	4	38	-	-	-	-	-	-	34	4	38
Snr Manager	32	15	47	-	-	-	-	-	-	32	15	47
Manager	52	28	80	-	-	-	1	-	1	53	28	81
Senior Staff	144	76	220	-	-	-	1	-	1	145	76	221
Consultant	100	72	172	3	-	3	-	-	-	103	72	175
Analyst	57	36	93	275	198	473	37	29	66	369	263	632
Totale	446	237	683	278	198	476	39	29	68	763	464	1.227
FY2021												
	Dipendenti			Apprendisti			Collaboratori esterni			Totale forza lavoro		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	27	4	31	-	-	-	-	-	-	27	4	31
Director	27	7	34	-	-	-	-	-	-	27	7	34
Snr Manager	27	9	36	-	-	-	-	-	-	27	9	36
Manager	48	31	79	-	-	-	1	-	1	49	31	80
Senior Staff	127	70	197	-	-	-	-	-	-	127	70	197
Consultant	87	58	145	34	47	81	-	1	1	121	106	227
Analyst	25	11	36	146	84	230	54	39	93	225	134	359
Totale	368	190	558	180	131	311	55	40	95	603	361	964



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

FY2022

n. persone	Tipologia di impiego						Tipologia di contratto					
	Full time			Part time			Indeterminato			Determinato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	27	6	33	-	-	-	27	6	33	-	-	-
Director	34	4	38	-	-	-	34	4	38	-	-	-
Senior Manager	31	15	46	1	-	1	31	15	46	1	-	1
Manager	52	27	79	-	1	1	52	28	80	-	-	-
Senior Staff	144	76	220	-	-	-	144	76	220	-	-	-
Consultant	103	69	172	-	3	3	103	72	175	-	-	-
Analyst	332	231	563	-	3	3	331	232	563	1	2	3
Totale	723	428	1.151	1	7	8	722	433	1.155	2	2	4

FY2021

n. persone	Tipologia di impiego						Tipologia di contratto					
	Full time			Part time			Indeterminato			Determinato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	27	4	31	-	-	-	27	4	31	-	-	-
Director	27	7	34	-	-	-	27	7	34	-	-	-
Senior Manager	27	9	36	-	-	-	26	9	35	1	-	1
Manager	48	30	78	-	1	1	48	31	79	-	-	-
Senior Staff	127	70	197	-	-	-	127	70	197	-	-	-
Consultant	121	100	221	-	5	5	121	104	225	-	1	1
Analyst	171	94	265	-	1	1	170	95	265	1	-	1
Totale	548	314	862	-	7	7	546	320	866	2	1	3



Lavoratori non dipendenti

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

FY2022

n. persone	Stage			Altre collaborazioni			Totale collaboratori esterni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Director	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Senior Manager	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Manager	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Senior Staff	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Consultant	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Analyst	36	28	64	1	1	2	37	29	66
Totale	36	28	64	3	1	4	39	29	68

FY2021

n. persone	Stage			Altre collaborazioni			Totale collaboratori esterni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Director	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Senior Manager	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Manager	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Senior Staff	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consultant	-	-	-	-	1	1	-	1	1
Analyst	53	39	92	1	-	1	54	39	93
Totale	53	39	92	2	1	3	55	40	95



Diversità tra i dipendenti

SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31 MAGGIO										
n. persone	FY2022					FY2021				
	Età			Genere		Età			Genere	
	<30	30-50	>50	Uomini	Donne	<30	30-50	>50	Uomini	Donne
Soci	-	24	9	27	6	-	20	11	27	4
Dirigenti	1	78	6	66	19	-	64	6	54	16
Quadri	18	105	6	81	48	8	68	3	48	31
Impiegati	283	152	1	272	164	218	153	7	239	139
Apprendisti	466	10	-	278	198	303	8	-	180	131
Totale	768	369	22	724	435	529	313	27	548	321

SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ, IN PERCENTUALE AL 31 MAGGIO										
percentuale	FY2022					FY2021				
	Età			Genere		Età			Genere	
	<30	30-50	>50	Uomini	Donne	<30	30-50	>50	Uomini	Donne
Soci	0%	7%	41%	4%	1%	0%	6%	41%	5%	1%
Dirigenti	0%	21%	27%	9%	4%	0%	20%	22%	10%	5%
Quadri	2%	28%	27%	11%	11%	2%	22%	11%	9%	10%
Impiegati	37%	41%	5%	38%	38%	41%	49%	26%	44%	43%
Apprendisti	61%	3%	0%	38%	46%	57%	3%	0%	33%	41%
Totale	100%									



Nuove assunzioni e turnover

TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31 MAGGIO								
n. persone	FY2022				FY2021			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Entrate								
Uomini	328	58	4	390	203	56	3	262
Donne	221	28	-	249	106	14	-	120
Totale	549	86	4	639	309	70	3	382
Uscite								
Uomini	132	60	4	196	90	47	1	138
Donne	87	39	1	127	50	30	1	81
Totale	219	99	5	323	140	77	2	219

TURNOVER ¹⁰ IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ, IN PERCENTUALE AL 31 MAGGIO								
percentuale	FY2022				FY2021			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Entrate								
Uomini	72%	23%	24%	51%	64%	26%	16%	48%
Donne	71%	23%	0%	54%	50%	14%	0%	37%
Totale	71%	23%	18%	52%	58%	22%	11%	44%
Uscite								
Uomini	29%	24%	24%	26%	28%	26%	16%	25%
Donne	28%	33%	20%	27%	23%	30%	13%	25%
Totale	29%	27%	23%	26%	26%	25%	7%	25%



Infortuni sul lavoro

INDICATORI DI SALUTE E SICUREZZA AL 31 MAGGIO				
n. casi	Dipendenti		Collaboratori esterni ¹¹	
	FY2022	FY2021	FY2022	FY2021
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (escludendo i decessi) ¹²	-	-	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili ¹³	1	1	-	-
Numero di infortuni in itinere ¹⁴	2	1	-	-
Ore lavorate	1.940.691	1.473.540	-	-
Tassi				
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro ¹⁵	-	-	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro con gravi conseguenze (escludendo i decessi) ¹⁶	-	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ¹⁷	0,52	0,68	-	-



Ore medie di formazione annua per dipendente

ORE DI FORMAZIONE EROGATE E FORMAZIONE PRO-CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO													
n. ore	In Aula			E-Learning			Aula Virtuale			Totale	Pro-capite	Pro-capite Uomini	Pro-capite Donne
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale				
<i>FY2022</i>													
Partner	0	0	0	186	64	250	107	79	186	436	13	11	24
Director	0	0	0	293	12	305	211	34	244	549	14	15	11
Senior Manager	12	0	12	468	118	586	260	103	363	961	20	23	15
Manager	0	0	0	832	384	1.216	281	134	414	1.630	20	21	18
Senior Staff	12	0	12	1.693	867	2.561	383	313	696	3.268	15	14	16
Consultant	0	0	0	10.602	6.626	17.227	3.230	2.323	5.553	22.780	130	134	124
Analyst	0	0	0	31	119	150	4	68	72	221	0	0	1
Totale	24	0	24	14.105	8.190	22.295	4.475	3.053	7.527	29.846	24	24	24
<i>FY2021</i>													
Partner	0	0	0	151	51	201	102	61	163	364	12	9	28
Director	0	0	0	225	52	278	42	26	68	345	10	10	11
Senior Manager	0	0	0	248	60	308	66	61	127	435	12	12	13
Manager	0	0	0	480	237	717	168	128	296	1.013	13	13	12
Senior Staff	0	0	0	1.135	768	1.903	516	240	756	2.659	13	13	14
Consultant	0	0	0	4.929	3.156	8.085	839	293	1.132	9.217	41	48	33
Analyst	0	0	0	21	131	152	0	73	73	225	1	0	2
Totale	0	0	0	7.188	4.456	11.644	1.733	881	2.614	14.258	15	15	15



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 La voce "ricavi" fa riferimento ai ricavi delle vendite al netto della variazione delle rimanenze.

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

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

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

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

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

⁸ Il dato relativo ai dipendenti comprende anche gli apprendisti, considerati dal Network di Deloitte in Italia come parte dell'organico in quanto assunti con un contratto di apprendistato

assimilabile, secondo quanto previsto dalla normativa italiana, alla contrattazione di lavoro a tempo indeterminato.

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

¹⁰ Il tasso di turnover è calcolato come segue:

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

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

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

¹³ I dati relativi al numero di infortuni registrabili, è relativo ai seguenti casi: giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza, lesioni

importanti o malattia diagnosticata da un medico o da un altro operatore sanitario autorizzato, anche qualora non sia causa di morte, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza.

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

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

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

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







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

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

© 2023 Deloitte Italy S.p.A. SB

Deloitte Creative Team - Italia | SG.122.22