

Deloitte.

Report di
Sostenibilità
di Deloitte

RISK ADVISORY

MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS

Since 1845



INDICE

02



L'ESIGENZA DI UN REPORT
PER BUSINESS

03



IL NETWORK DI DELOITTE IN ITALIA:
RISK ADVISORY

06



CSR COMMITMENT

07



GOVERNANCE ED ETICA
NEL BUSINESS

13



IL VALORE CREATO

19



IL TALENTO DEL RISK ADVISORY
IN ITALIA

27



L'IMPATTO DEL RISK
ADVISORY SULL'AMBIENTE E
LA COMMUNITY

29



ALLEGATI



L'ESIGENZA DI UN REPORT PER BUSINESS

Vi presentiamo la prima edizione del **Report di Sostenibilità di Deloitte Risk Advisory**¹, un documento che nasce dall'esigenza di **rafforzare il legame con tutti i nostri stakeholder** sempre più attenti non solo alle nostre performance economiche ed alla qualità dell'offerta dei nostri servizi, ma anche all'**impatto sociale ed ambientale** da noi realizzato. Nell'ottica di essere sempre più vicini a tutti i nostri stakeholder e di rispondere in maniera trasparente alle loro richieste abbiamo quindi deciso di pubblicare il **nostro primo Report di Sostenibilità** che raccoglie - attraverso indicatori di natura qualitativa e quantitativa - notizie di carattere istituzionale, dati di natura economico-finanziaria e approfondimenti sulle principali iniziative interne ed esterne di cui Deloitte Risk Advisory si è fatta e si farà promotore. In particolare, all'interno di questo documento si evidenzia l'**impatto** che queste iniziative hanno avuto sul **mercato**, sulle nostre **persone** e sulla **comunità**.



¹ I dati e le informazioni riportate all'interno del presente report fanno riferimento alla legal entity Deloitte Risk Advisory S.r.l. al 31 maggio 2020 e alle attività da questa sviluppate nel corso del FY20 (1° giugno 2019 – 31 maggio 2020) salvo diversamente indicato.





IL NETWORK DI DELOITTE IN ITALIA: RISK ADVISORY

Il network di Deloitte in Italia

Il **Risk Advisory** fa parte del network di Deloitte in Italia, che fornisce servizi professionali alle imprese italiane dal 1923 e oggi costituisce parte integrante del tessuto economico del territorio. L'esperienza maturata nel corso degli anni ha consentito al network di diventare un punto di riferimento per le imprese del panorama italiano.

Al **31 maggio 2020** il network di Deloitte in Italia conta **7.828 professionisti** (+15% rispetto al FY19), registra un fatturato di circa **833 milioni di euro**² (+10% rispetto al FY19) e una presenza capillare sul territorio nazionale con **27 uffici**. L'impegno del network nei confronti dei suoi clienti e delle sue persone è testimoniato dagli importanti traguardi raggiunti.

All'interno di Deloitte sono presenti varie aree professionali, tra loro separate ed indipendenti, ma tutte facenti parti del network Deloitte.

Il network di Deloitte in Italia eroga servizi a circa l'84% delle prime 100 società quotate in Borsa Italiana e a circa il 55% delle società quotate in Borsa Italiana.

Principali highlights del Fiscal Year 2020



> 7.800

Persone



27

Uffici



833 Mln

Fatturato



Circa metà

delle persone sotto
i 30 anni



42%

Donne sul
totale



417.069

Ore di
formazione



2 Mln

Liberalità

² 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.

Risk Advisory: tradizione, globalità e innovazione

Il **Risk Advisory** è il business del network di Deloitte in Italia che supporta le organizzazioni nel **gestire in maniera adeguata ed efficace i propri rischi e a trasformarli in una fonte di potenziale vantaggio competitivo** attraverso la mitigazione efficace ed efficiente 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 tal modo le organizzazioni sono in grado di esprimere pienamente il proprio potenziale, creando e preservando valore per tutti i loro stakeholders. Deloitte Risk Advisory conta **759 professionisti**, di cui **il 40% donne**, e registra **ricavi per 74 milioni di euro**, rappresentando il **10% del totale** del network Deloitte in Italia.



I Valori di Risk Advisory

1 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.

2 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.

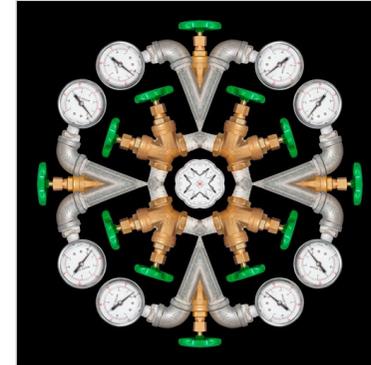
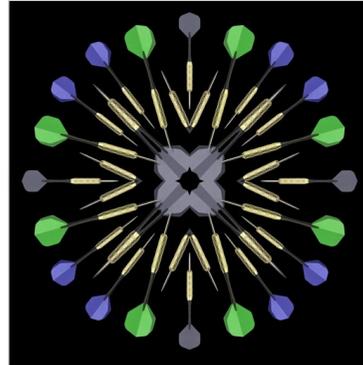
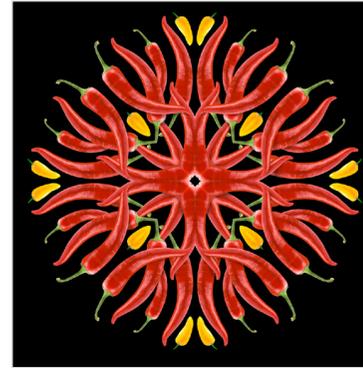
3 INNOVAZIONE
L'innovazione è il risultato di una costante attività di ricerca e di investimenti in tecnologie e risorse umane, tesa al raggiungimento di livelli qualitativi dei servizi tale da realizzare un'autentica differenziazione del marchio.

Risk Advisory Transformation program

Risk Advisory ha avviato un radicale cambiamento della propria mission e purpose, passando da un approccio principalmente orientato all'assistenza alle strutture tecniche del cliente sui temi di misurazione e controllo dei rischi, ad un approccio maggiormente evoluto orientato alla proattività nello sviluppo dei sistemi di risk management (modelli, processi, e tecnologie) come elemento di differenziazione strategica per il CEO in grado di creare un vantaggio competitivo.

L'obiettivo del nuovo posizionamento è dunque quello di **ridefinire la percezione del rischio** da parte dei clienti e della business community, presentando Deloitte come Advisor in grado di creare un vantaggio competitivo.

Anche il **nuovo visual** propone infatti immagini composte da oggetti che, seppur primariamente percepiti come rischiosi o pericolosi, sono utili e forniscono valore. Questi stessi oggetti sono ripensati e assemblati nuovamente, dando così vita a qualcosa di nuovo e prezioso: un'**immagine caleidoscopica**.



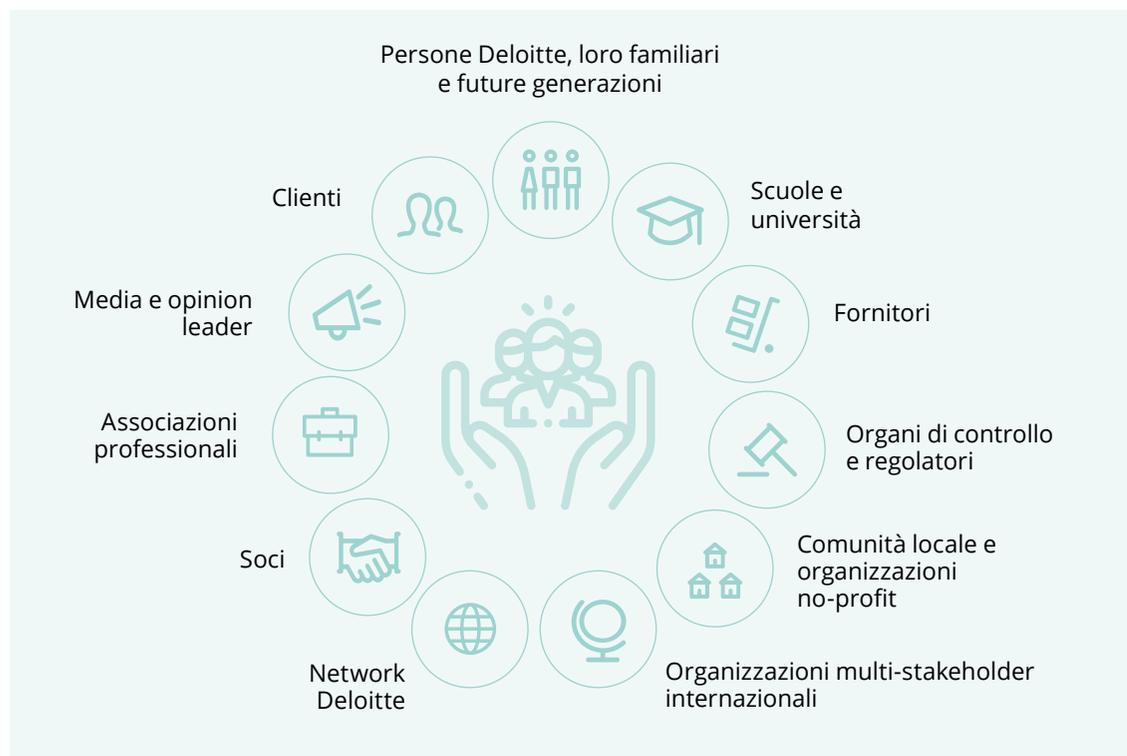


CSR COMMITMENT

L'impegno di Deloitte nel **"Making an impact that matters"** si traduce anche in un'attenzione verso le tematiche di Corporate Social Responsibility (CSR): da diversi anni, Deloitte svolge un ruolo pro-attivo come leader del cambiamento, in un contesto in cui il mondo del settore privato è chiamato da governi, attori istituzionali e società civile quale contributore fondamentale per favorire una transizione sostenibile.

Il network di Deloitte in Italia, considera la **CSR** una **priorità strategica** e pertanto investe le proprie risorse ed i propri sforzi al fine di contribuire concretamente nel diffondere e mettere in pratica una cultura di sostenibilità a 360 gradi sia a livello interno che esterno, agendo per la mitigazione dei cambiamenti climatici, la crescita del benessere delle sue persone e il supporto alle comunità in cui opera³.

³ Per ulteriori approfondimenti consultare il CR Report FY20 di Deloitte in Italia al seguente [link](#).





GOVERNANCE ED ETICA NEL BUSINESS

La **Governance** è l'insieme di regole, leggi e procedure che si posiziona al centro di tutto il processo decisionale e ricopre un **ruolo fondamentale nell'instaurare relazioni durature tra l'impresa e i suoi portatori di interesse**, garantendo l'integrità e il comportamento etico di tutti i soci ed i collaboratori: elementi essenziali per mantenere la reputazione e garantire la fiducia di tutti i soggetti interessati.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ovvero **Deloitte Global**, al fine di creare una gestione reattiva ed efficace all'interno del network globale, ha previsto l'adozione di alcuni **standard per la definizione di specifiche strutture di leadership e governance per tutte le member firm**. Ciascuna member firm del network di Deloitte, tramite le proprie affiliate, offre servizi professionali ai clienti in aree geografiche delimitate e soggette a disposizioni legislative e regolamentari, operando in linea con i requisiti professionali dei Paesi in cui svolgono le proprie attività.



Governance del network di Deloitte in Italia

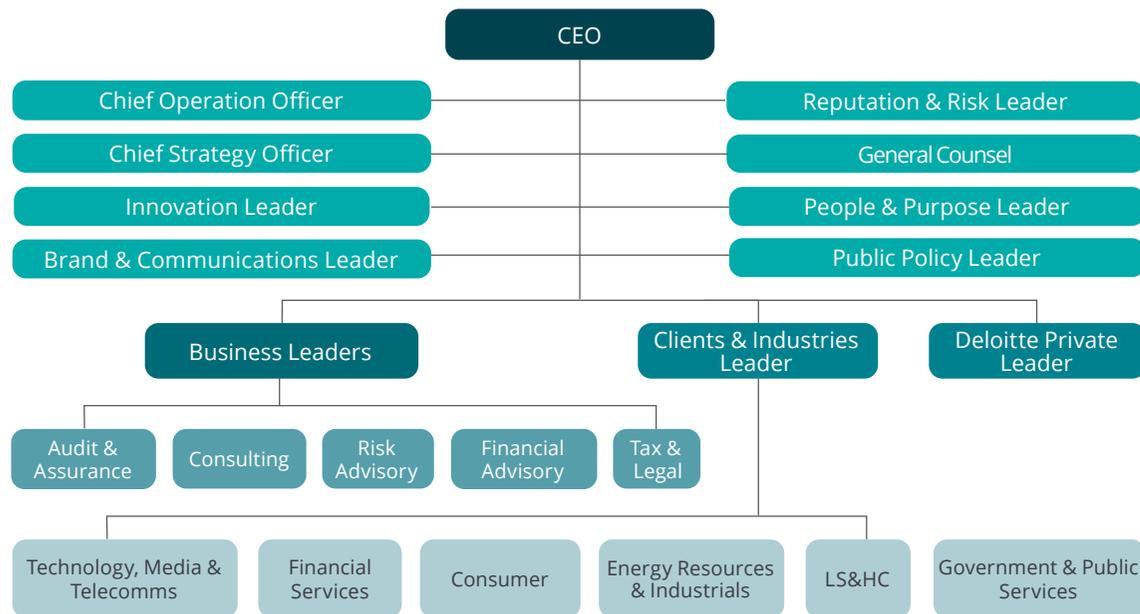
A fianco viene rappresentata la **struttura di Governance** – non a governo unitario – del network di Deloitte in Italia, subentrata il **1° giugno 2019** e in vigore dal **1° giugno 2020**. Sono stati in particolare costituiti specifici comitati incaricati di coordinare le attività svolte, garantendo la qualità dei servizi offerti.

Le figure che ricoprono incarichi istituzionali rivestono generalmente allo stesso tempo anche ruoli esecutivi nonché operativi, nell'ambito delle entità legali di appartenenza. Tra gli stessi soci sono individuati, da parte degli altri soci, coloro che assumono anche un ruolo di governo.



⁴ Si segnala che, per l'anno di rendicontazione FY20, oggetto del presente Report, il ruolo di COO è stato ricoperto da Paolo Guglielmetti.

Governance del Network di Deloitte in Italia



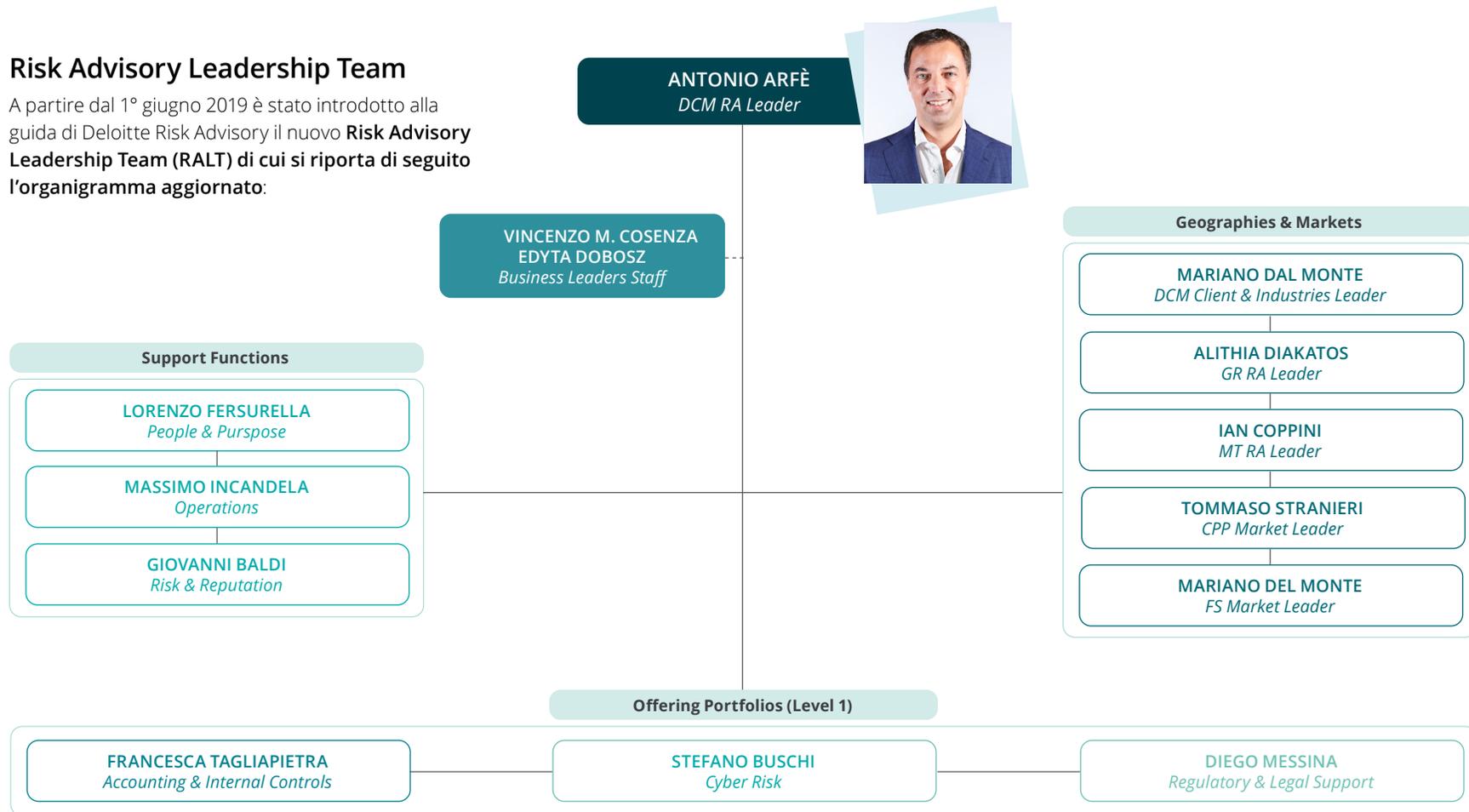
COMITATO ESECUTIVO

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 Officer⁴

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

Risk Advisory Leadership Team

A partire dal 1° giugno 2019 è stato introdotto alla guida di Deloitte Risk Advisory il nuovo **Risk Advisory Leadership Team (RALT)** di cui si riporta di seguito l'organigramma aggiornato:



Politiche e sistemi di gestione

La reputazione è uno degli asset più importanti per il network e distingue il brand di Deloitte sul mercato, permettendo di attrarre i migliori talenti a livello mondiale e differenziando il brand dalla concorrenza. Per tale motivo, gli **Ethics Team** del network globale, lavorano proattivamente per **rafforzare la cultura dell'integrità all'interno dell'organizzazione**.

Deloitte è impegnata a condurre le proprie attività con **trasparenza, onestà ed etica professionale**.

Il sistema di etica e conformità segue un approccio ben definito, secondo una struttura top-down: a livello Global, Deloitte ha adottato i **Global Principles of Business Conduct** che sanciscono i principi fondamentali e i valori, non negoziabili, condivisi dalle member firm network globale; anche a livello di member firm sono stati sviluppati dei propri 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; 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 ad adottare. A livello di network

italiano, infine, è stato poi elaborato un **Codice di comportamento**, che descrive 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. Parallelamente, anche le singole legal entity del network di Deloitte in Italia hanno definito dei propri **Codici Etici** con il fine di **identificare i**

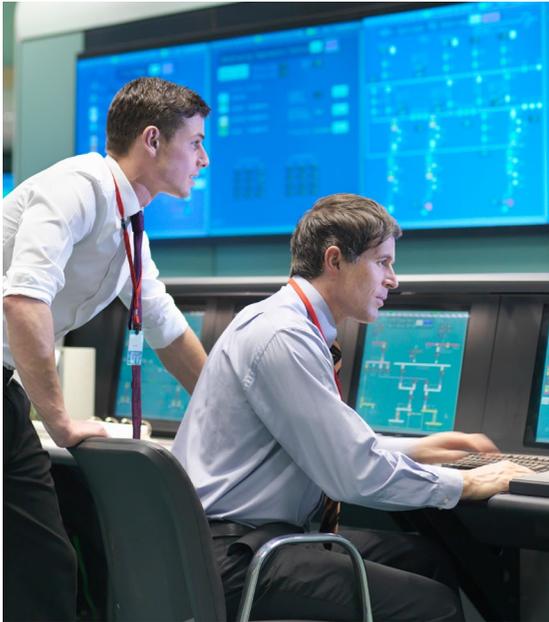
principi e i valori più specifici che guidano le attività di ciascun business in relazione ai servizi professionali erogati, definendo i comportamenti che ciascuna persona del network è tenuta a rispettare nello svolgimento della propria attività di lavoro, nonché al fine di garantire aderenza con la normativa derivante dal D.Lgs. 231/01⁵.



⁵ 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.



In linea con tali valori, Deloitte Risk Advisory ha intrapreso un percorso di certificazioni e policy specifiche, al fine di contribuire al rafforzamento dei principi del network.



POLITICHE

Anti-corrruzione

Deloitte Central Mediterranean, network di cui Risk Advisory fa parte, in linea con quanto previsto dal global, è dotata di una **Policy Anti-corruzione**, che nel corso del FY20 è stata aggiornata al fine di recepire e adeguare ruoli, responsabilità, modalità operative e principi comportamentali cui tutte le persone devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività per garantire la compliance normativa, assicurando il mantenimento dei più elevati livelli di integrità, correttezza, trasparenza e onestà.



Protezione dei dati

Deloitte ha definito un **GDPR Compliance Program** per tutte le entità interessate dal nuovo Regolamento sulla protezione dei dati. Nel contesto di tale programma, sono state definite e implementate specifiche misure tecniche e organizzative atte a gestire



i requisiti normativi. Tra i risultati del Deloitte GDPR Compliance Program sono presenti le politiche e procedure sulla protezione dei dati, al fine di rispondere ai requisiti e agli standard definiti dal GDPR e da altre leggi in materia, tra cui:

- *Politica generale di protezione dei dati.*
- *Procedura per la gestione delle violazioni di sicurezza e relativo registro.*
- *Procedura per la gestione dei diritti degli interessati del trattamento.*
- *Politica di conservazione e cancellazione dei dati.*
- *Linee guida per privacy by design e by default.*

Travel e Car Policy

In un'ottica di contenimento delle emissioni generate a causa della mobilità delle proprie persone, il network è impegnato nell'aggiornamento della Travel e Car Policy, secondo le linee guida definite a livello Global e NSE.



CERTIFICAZIONI CONSEGUITE DA RISK ADVISORY

Certificazione per la qualità

Il Risk Advisory è in possesso della certificazione **UNI EN ISO 9001:2015** che certifica il sistema di gestione della qualità nell'ambito della progettazione e realizzazione di servizi di consulenza strategica, organizzativa e di processo. La certificazione ribadisce e conferma la dedizione incessante alla qualità e alla soddisfazione del cliente.

Certificazione per i servizi IT

Il Risk Advisory è in possesso della certificazione **ISO IEC 20000-1:2011** che certifica la qualità dei sistemi di gestione nell'ambito dei servizi IT in grado di soddisfare le richieste e le aspettative dei clienti.

Certificazione per Privacy e sicurezza dei dati

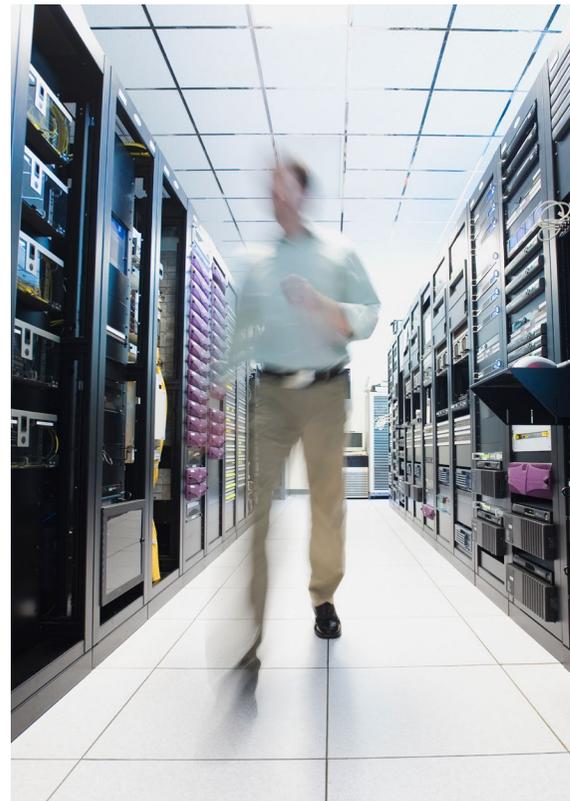
Il Risk Advisory è in possesso della certificazione **ISO 27001:2013** che attesta che tutte le informazioni confidenziali con cui i professionisti Deloitte entrano in contatto, a cui accedono, che processano e archiviano, sono adeguatamente salvaguardate da opportune protezioni di natura organizzativa, fisica e tecnica.

Certificazione per il sistema di gestione anticorruzione

Nel corso del 2020 il Risk Advisory ha ottenuto il processo di certificazione della **ISO 37001:2016**, standard internazionale del sistema di gestione anticorruzione in linea con i requisiti richiesti dalla normativa internazionale, ottenendola nella seconda metà del 2020.

Certificazione di tutti i processi operativi di supporto e di erogazione dei servizi

Risk Advisory ha avviato, nel corso del periodo di rendicontazione, il percorso di preparazione del sistema di gestione della continuità operativa, secondo lo standard **ISO 22301:2019**, con la certificazione di tutti i processi operativi di supporto e di erogazione dei servizi.





IL VALORE CREATO

Risk Advisory sviluppa soluzioni specifiche per le esigenze dei propri clienti, partendo dall'analisi dell'organizzazione, dei rischi e controlli, nonché degli obiettivi che intendono perseguire. Tutto questo è possibile grazie agli oltre 700 professionisti Risk Advisory al 31 maggio 2020, presenti in 8 città d'Italia, che collaborano per offrire soluzioni integrate, innovative ed efficaci anche dopo l'intervento consulenziale.



I servizi offerti

La trasformazione di Deloitte Risk Advisory passa anche attraverso una nuova e rinnovata struttura di offering in grado di rispondere alle esigenze di tutte le aree di riferimento del mercato, identificando e suddividendo i propri servizi in 3 distinte aree: **Accounting & Internal Controls, Cyber & Strategic Risk, Regulatory & Legal.**

ACCOUNTING & INTERNAL CONTROLS

- *IT & Specialized Assurance*
- *Controllership, Accounting & Reporting*
- *Internal Audit*
- *Treasury*
- *Digital / AI Controls / Algorithms*

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 IN CYBERSECURITY CONSULTING SULLA BASE DELLA STRATEGIA E DELL'OFFERTA ATTUALE, DA FORRESTER.

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.

DELOITTE È STATA NOMINATA LEADER GLOBALE IN CYBERSECURITY CONSULTING BY ALM PER IL SESTO ANNO CONSECUTIVO.

DELOITTE È STATA INDICATA COME LEADER NELLA VALUTAZIONE DEI FORNITORI WORLDWIDE MANAGED SECURITY SERVICES 2020 DI IDC.

Secondo il feedback dei clienti, 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. 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.



RISK ADVISORY IN ACTION: LA RISPOSTA AL COVID-19

Nel corso del FY20 sono state svolte dal Risk Advisory più progettualità per l'implementazione di soluzioni in grado di efficientare i processi interni di gestione del rischio, mettendo in condizione le funzioni di controllo e di presidio dei rischi di operare a distanza seppure con modalità condivise che consentono la collaborazione e la condivisione delle informazioni. Tale approccio ha permesso di continuare ad incrementare la sensibilità e la cultura sui temi di governance e risk management anche in questo periodo di pandemia e, in prospettiva, supporterà anche dopo il ritorno alla "nuova normalità" modalità di lavoro maggiormente orientate al green (contenimento costi, paperless, recuperi di efficienza, organizzazione dei tempi e delle modalità di lavoro).





IL TALENTO DEL RISK ADVISORY IN ITALIA

Il 2020 è stato per tutto il mondo un momento particolarmente difficile e drammatico, caratterizzato dall'irruzione del **Covid-19**. In questo contesto, le purpose che hanno guidato l'operato del network di Deloitte in Italia sono state **cooperazione, vicinanza, solidarietà ed empatia** verso le sue stesse persone.

Il network si è impegnato per assicurare una gestione ottimale ed efficiente anche in modalità virtuale e digitale di tutti gli aspetti che riguardano l'**employee journey**: dal recruiting ai percorsi di sviluppo, career&feedback, coaching, passando per i percorsi di sviluppo di una cultura inclusiva e di formazione, nella consapevolezza che il capitale umano rappresenta uno dei principali asset del network.

Nonostante la situazione emergenziale, che ha segnato gli ultimi mesi della seconda metà del FY20, l'organico del Risk Advisory è cresciuto significativamente, registrando una crescita del **59%** rispetto al FY19.

La crescita continua dell'organizzazione, la richiesta di nuove professionalità per una migliore soddisfazione

dei bisogni dei clienti, l'utilizzo di tecnologie sempre più innovative e l'accesso al mercato dei talenti sono elementi centrali della strategia di crescita di Deloitte, in un mercato sempre più complesso e sempre meno alla ricerca di commodity. Il **capitale umano** rappresenta quindi la **ricchezza fondamentale** del network di Deloitte in Italia. Grazie

all'**expertise**, alla **dedizione** e al costante **impegno** delle persone, Deloitte può vantare l'erogazione di servizi di eccellenza ai propri clienti in Italia e nel mondo. **La cultura organizzativa del network si fonda sull'attenzione alle persone, in termini di formazione, sviluppo e benessere.**



Attrazione, formazione e sviluppo del personale

Deloitte Risk Advisory incoraggia una cultura fortemente collaborativa, per consentire alle persone di sviluppare al meglio il proprio talento; viene valorizzato il pensiero innovativo, la diversità di esperienza e viene privilegiato un percorso di crescita e di carriera individuale che consenta a ciascuno di sviluppare le proprie competenze e capacità per avere successo. Chi lavora in Deloitte, fin dal primo giorno, si sente parte di un network, che supporta e incoraggia colleghi.



50%

età inferiore ai 30 anni

135 stage

*avviati nel corso del
FY2020, di cui il*

63% *tramutati in
contratti di lavoro*



Master Universitario I livello Security Specialist - Alta Formazione in Apprendistato

Il network di Deloitte in Italia a partire dal FY19 ha lanciato in partnership con Cefriel - centro di eccellenza per l'innovazione, la ricerca e la formazione nel settore Information & Communication Technology del Politecnico di Milano - il Master in Cyber Security. L'iniziativa ideata da Deloitte Cyber Risk Services è stata riproposta anche per il FY20, visto l'elevato tasso di partecipazione e apprezzamento.

Il Master prevede un programma di formazione strutturato su temi di cyber security per una durata



del percorso di 24 mesi, comprensivo di corsi di formazione in aula, tenuti sia da docenti del Politecnico che da professionisti Deloitte, ed un "project work" che normalmente viene definito dagli studenti tramite il supporto del proprio tutor aziendale Deloitte.

Questa iniziativa, ha lo scopo di fornire ai partecipanti tutte le competenze necessarie per poter affrontare il mondo della cyber security: i partecipanti vengono infatti coinvolti in qualità di membri dello staff dei cyber risk services nei diversi progetti di Deloitte ed assistono a lezioni in aula per circa 3 giorni al mese, al fine di ottenere i crediti formativi necessari al conseguimento del Master di I livello.

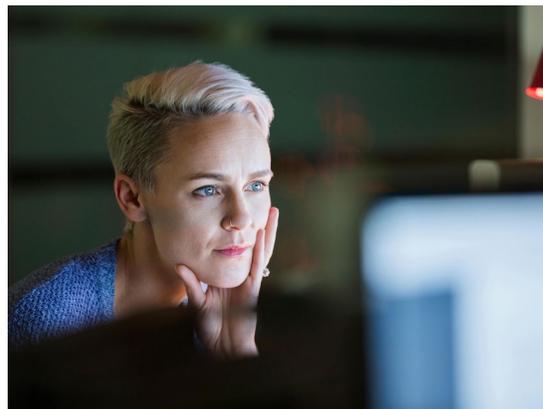


In linea con il network, **Risk Advisory** si impegna a **promuovere un contesto di lavoro dinamico**, in cui passione e innovazione creano i presupposti per garantire, da un lato, dei servizi eccellenti ai clienti, dall'altro, per permettere alle proprie risorse una **crescita personale e professionale quotidiana**. L'**obiettivo** è quello di mettere a disposizione dei talenti tutti gli strumenti idonei di **formazione**, per riuscire a innescare creatività e innovazione, e per valorizzare al meglio le capacità di ciascuno.

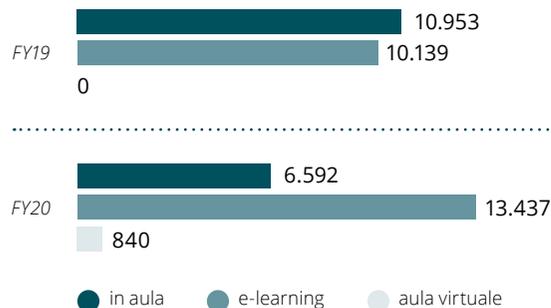


27 ore di formazione
pro-capite erogata alla
popolazione maschile

28 ore di formazione
pro-capite erogata alla
popolazione femminile



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



GLOBAL PERFORMANCE EXPERIENCE



Al fine di accelerare e sviluppare il potenziale e le competenze di ogni practitioner, Deloitte Global dal FY19, ha lanciato un modello innovativo di performance management, il **Global Performance Experience**: un framework che consente ad ogni risorsa di effettuare incontri periodici con i propri Team Leader, nell'ambito dei quali poter scambiare idee, definire e monitorare i propri obiettivi, ricevere feedback e soprattutto identificare un percorso per sviluppare i propri punti di forza e cercare di migliorare i propri punti di debolezza.



Diversità e inclusione

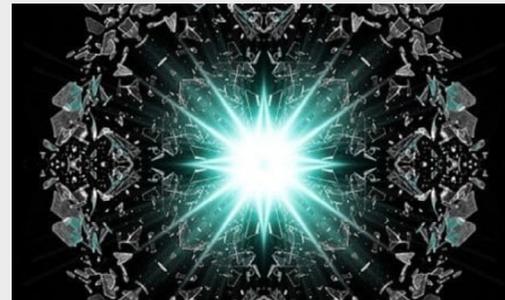
La diversità e l'inclusione sono valori fondamentali per il network, che vengono messi al centro della **Talent Experience** ed elementi essenziali per poter esprimere il purpose "**Making an impact that matters**".

In tale contesto, si inserisce la strategia di Deloitte Global di inclusione **ALL IN** che ha l'obiettivo di aumentare la rappresentanza delle minoranze attraverso la valorizzazione di tutte le diversità del network, con un'attenzione particolare all'equilibrio di genere. L'indirizzo del network di Deloitte nel mondo e, a cascata anche di DCM e del network di Deloitte in Italia, è mirato a promuovere e creare una cultura organizzativa che sia totalmente inclusiva, in particolar modo rispetto alla talent experience delle proprie persone, in modo da assicurare che tutti abbiano le stesse opportunità di essere riconosciuti per il proprio valore, per la loro crescita ed il loro sviluppo.



WOMEN IN CYBER

La Cyber Security è diventata oggi uno dei settori tecnologici più importanti e maggiormente in espansione in tutto il mondo. Nonostante la continua crescita della spesa e delle opportunità in questo settore, la **rappresentanza femminile** nella forza lavoro rimane bassa, ancor più che nel settore IT. Questo avviene in un contesto di crescente carenza di competenze nel settore cyber, motivo per il quale, entro il 2022, si potrebbe raggiungere un deficit globale di 1,8 milioni di professionisti nel settore della sicurezza informatica. Per fare fronte a tale situazione, e ad **incoraggiare più donne a intraprendere percorsi di carriera nel settore della Cyber Security**, Deloitte si impegna ad affrontare il tema dello squilibrio di genere, lanciando l'iniziativa **Women in Cyber**, attraverso una **collaborazione a livello EMEA**, internamente e con i clienti, con l'obiettivo di promuovere la diversità di genere



nel settore della sicurezza informatica, per contribuire a sanare questo divario. Il programma prevede la condivisione di storie e insights con diverse interviste a donne con una posizione di spicco in ambito cyber, per far sì che, attraverso le loro testimonianze, si riescano a diffondere le loro esperienze e le lesson learned nel percorso professionale.



WOMEN IN SECURITY

Presso la Deloitte Greenhouse a Milano, nel giugno 2019, in **partnership con AIPSA**, l'associazione Italiana di Professionisti in Corporate Security e **Snam**, il network di Deloitte in Italia ha organizzato un primo evento dedicato al tema **Women in Security** relativo alla differenza di genere all'interno del settore della cyber security.



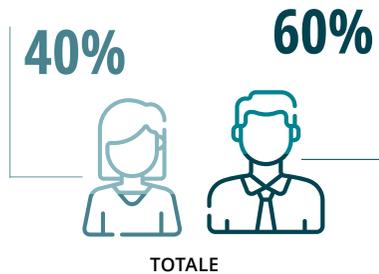
Durante l'iniziativa, **Fabio Pompei**, CEO del Network di Deloitte in Italia, **Marco Alverà**, CEO di Snam, e **Andrea Chittaro** presidente AIPSA, sono intervenuti per fornire uno scenario sul passato, sul presente ma soprattutto sul futuro del mondo cyber. Hanno delineato il quadro delle politiche attuate relative alla diversità ed i progressi ad esse connessi, soffermandosi anche sull'importanza di proseguire tale impegno, delineando la strada da percorrere per far sì che la diversità diventi uno degli asset principali del miglioramento delle performance aziendali.

Tale impegno, si concretizza ulteriormente nel fatto che a livello di leadership, si nota come la figura del Global Cyber Leader di Deloitte sia rappresentata da **Emily Mossburg**: professionista di rilievo nel panorama internazionale in ambito cyber security, nonché eletta quale una delle "100 Fascinating Females Fighting CyberCrime" da Cybersecurity Ventures.

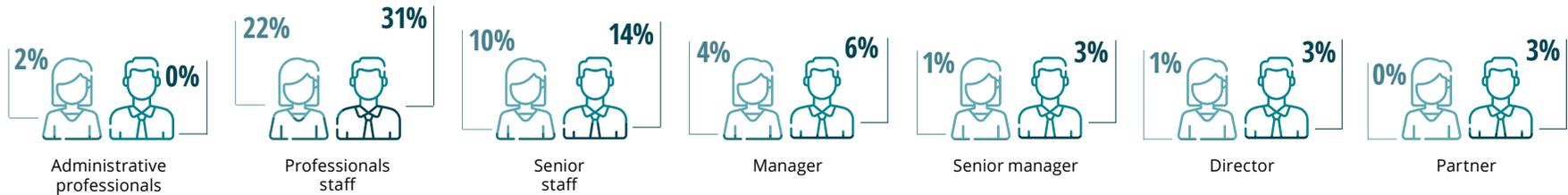


Un indicatore fondamentale rispetto ai temi di diversità e inclusione è la presenza femminile integrata in tutti i grade dell'organico di un'organizzazione.

Presenza femminile per categoria professionale



A partire dai principali impegni della strategia globale ALL IN, Il network di Deloitte in Italia si pone obiettivi ambiziosi, rispetto all'accelerazione della presenza femminile nei ruoli di leadership, in un'ottica di miglioramento continuo della presenza femminile nelle posizioni apicali e dirigenziali.





L'attenzione al benessere delle persone

L'attenzione al benessere delle persone è al centro della strategia di ogni business del network di Deloitte in Italia, che si impegna a promuovere il well-being delle proprie persone seguendo un approccio olistico: sviluppato in benessere fisico, mentale e sociale. Il progetto di well-being viene declinato in obiettivi sempre più sfidanti all'interno delle proprie politiche e strategie aziendali, sviluppato su tre pillar complementari: **Body, Mind e Purpose**.

A livello di **welfare aziendale**, il network di Deloitte in Italia fornisce a tutte le persone, che abbiano un contratto a tempo pieno o parziale, la polizza vita (IPM) e la polizza infortuni, nonché una polizza specifica per il rimborso delle spese mediche. Inoltre, per tutte le sue persone il network prevede l'erogazione di buoni pasto.

Come previsto dal CCNL di riferimento, il network di Deloitte in Italia garantisce a tutti i dipendenti che ne facciano richiesta la possibilità di contribuire al fondo pensione di categoria.

Si segnala infine che il network Deloitte in Italia ha implementato un piano di flexible benefit studiato in relazione alle esigenze, agli interessi e alle necessità delle proprie persone e dei loro familiari. Si tratta di una serie di iniziative volte ad incrementare il benessere dei dipendenti e a creare maggior equilibrio tra la vita lavorativa e personale, in ottemperanza alla normativa fiscale vigente. Il nuovo sistema incentivante è stato integrato da un piano di welfare aziendale che prevede, a partire dal FY20, l'erogazione di una quota di welfare on top al raggiungimento di determinati risultati aziendali previsti da apposito regolamento.

Il piano prevede l'utilizzo della piattaforma **Deloitte for You (D4U)** all'interno della quale sono disponibili oltre 110.000 beni e servizi, acquistabili online utilizzando il contributo welfare o la carta di credito, offerti da oltre 300 fornitori selezionati assicurando alti standard di qualità e condizioni economiche agevolate⁶.



⁶ Per ulteriori approfondimenti relativi a progettualità ed iniziative in ambito, consultare il CR Report di Deloitte in Italia al seguente [link](#).



Salute e sicurezza

Il network di Deloitte in Italia adotta politiche orientate alla prevenzione e protezione delle sue persone in quanto considera la **salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** un principio alla base delle azioni di gestione delle proprie persone. L'anno 2020, con l'irruzione dell'emergenza sanitaria, ha posto ancor di più l'accento su tale tematica e ha fatto sì che, nella seconda parte del FY20, si attuassero sistemi di gestione ad hoc ai fini di garantire anche in questa situazione emergenziale modalità lavorative adeguate per tutte le persone del network.

In particolare, il network ha adottato la "Policy per la Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro" per tutte le diverse legal entities finalizzata alla prevenzione e alla gestione degli incidenti sul luogo di lavoro, in linea con i requisiti normativi applicabili in materia.

Sistema di gestione, identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti

Nel corso del FY19, il network ha predisposto l'implementazione di un sistema di gestione dedicato, al fine di garantire nel modo più efficace e completo la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Nel corso del FY20, tra le persone del Risk Advisory, si sono registrati 7 casi di infortunio, di cui 6 in itinere, legati alla natura delle attività lavorative del network che prevede numerosi spostamenti dei propri dipendenti presso le sedi dei clienti.



1 caso di
infortunio
registrati sul luogo di lavoro



Comunicazione con le proprie persone

Il network di Deloitte in Italia è molto attento alla comunicazione di strategie, obiettivi, risultati, iniziative e tutte le informazioni di interesse per le persone di Deloitte in Italia, delle singole entity che ne fanno parte e delle diverse aree di mercato sono stati condivisi nel corso del FY20 attraverso varie iniziative e canali di comunicazione.



Fireworks

The bright side of the risk



FIREWORKS

Newsletter periodica, di carattere multimediale e in formato digitale, in cui Deloitte Risk Advisory Leader condivide i risultati e le principali novità di business e intervista giovani professionisti per sentire dalla loro voce le esperienze di vita vissuta all'interno della practice. La newsletter contiene anche le storie dei diversi uffici italiani e un editoriale curato da un esponente del management. Le persone possono condividere il proprio parere e le proprie riflessioni partecipando ad una survey integrata nella newsletter.



Across Times

A webcast to light the future up



ACROSS TIMES

Webinar periodico dedicato alle persone del Risk Advisory in cui il Leader, insieme a un esponente del management, aggiorna le persone sull'andamento della practice e risponde alle domande che i professionisti gli rivolgono.



L'IMPATTO DEL RISK ADVISORY SULL'AMBIENTE E LA COMMUNITY⁷

L'impatto sull'ambiente

Deloitte, consapevole che il cambiamento parte dall'interno, nel corso del FY20 ha lavorato al fine di definire a livello globale un'ambiziosa strategia di sostenibilità che, in linea con gli Accordi di Parigi, miri alla riduzione dei propri consumi e del proprio impatto ambientale: la **WorldClimate Strategy**, lanciata nel settembre 2020.



Deloitte si impegna a raggiungere l'obiettivo di emissioni nette pari a zero entro il 2030 e ad estendere l'impatto oltre il network, responsabilizzando le persone e coinvolgendo i nostri ecosistemi in scelte climatiche responsabili.

OBIETTIVI FUTURI



Net-zero entro il 2030

Deloitte vuole azzerare il proprio impatto emissivo prima del termine stabilito dagli Accordi di Parigi (2050)



Operating green

Allineamento di tutte le policy interne, attività e azioni, con gli obiettivi condivisi

AZIONI FUTURE



Empowering individuals

Consentire alle persone di intraprendere iniziative individuali e collettive



Engaging ecosystems

Confrontarci con gli stakeholder per affrontare insieme il cambiamento climatico

⁷ Per i dati relativi ai consumi energetici, alle emissioni, alle materie prime e le informazioni relative alle iniziative in ambito ambientale a livello di network si faccia riferimento al CR Report FY20 del network di Deloitte in Italia.



Durante il FY20, in linea con gli anni precedenti, Deloitte in Italia si è impegnata nel cercare di contenere i consumi energetici del network, attraverso l'implementazione di alcune azioni concrete. Insieme alle altre country parte della member firm DCM, il network di Deloitte in Italia, ha infatti lanciato il progetto "Greening the dot".

Il network di Deloitte si impegna concretamente nel monitorare e minimizzare i propri impatti ambientali, attraverso anche un **monitoraggio dei consumi gestito a livello di network internazionale** tramite una piattaforma online per la raccolta dati. Tramite questo sistema di monitoraggio dei consumi e delle emissioni su base annuale, le azioni di efficientamento energetico intraprese a livello globale possono essere meglio adattate al contesto di ciascuna sede.

Il network di Deloitte in Italia si è posto l'obiettivo di promuovere criteri di sostenibilità anche tra i propri stakeholder e, in particolare, attraverso la propria catena di fornitura. A partire dal FY19, il network di Deloitte in Italia ha intrapreso un percorso volto a valutare e selezionare i propri fornitori secondo criteri ESG. Questo impegno si è tradotto nel FY19 nell'introduzione della clausola **SA8000** in tutti i contratti per l'acquisto di beni e servizi di tutti i business del network, in versione italiana o in inglese.

GREENING THE DOT

Il progetto, che ha preso vita il 2 dicembre 2019, si articola in azioni **lungo quattro direttive di azione strategiche:**

- Riduzione della plastica
- Riduzione delle emissioni di CO2
- Riduzione del consumo di energia elettrica
- Riduzione degli sprechi



L'impatto sulla comunità

Deloitte è consapevole di voler operare in modo sempre più responsabile ed attento di fronte alla società, a cui sa di dovere molto e a cui vuole restituire il valore, mettendo in campo le proprie risorse e competenze, oltre che instaurando un dialogo con le istituzioni e le realtà di eccellenza presenti sul territorio nazionale e non solo.

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



Sognare insieme un mondo migliore.
Trasformarlo in proposito.
Realizzarlo.

Fondazione Deloitte

Nel corso del **FY20** il Risk Advisory ha contribuito con **51 mila euro di liberalità**, di cui ca **50 mila euro** sono stati donati alla **Protezione Civile** per fronteggiare l'emergenza COVID-19.

Oltre al contributo tramite l'erogazione di liberalità, il Risk Advisory, come parte del network di Deloitte in Italia, partecipa, attraverso l'impegno personale di tutti i suoi professionisti, alle iniziative promosse da **Fondazione Deloitte** che consentono di dare un contributo diretto al miglioramento del mondo attraverso la bellezza, il progresso e il sostegno a chi ha opportunità limitate⁸.

⁸ Per maggiori informazioni consultare il "Bilancio Sociale 2020" di Fondazione Deloitte al seguente [link](#).





ALLEGATI

INDICATORI DI PERFORMANCE

Risorse umane⁹ GRI 102-8 Informazioni sui dipendenti¹⁰ e gli altri lavoratori¹¹

SCOMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

FY20

n. persone	Dipendenti			Apprendisti			Collaboratori esterni			Totale forza lavoro		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	24	2	26	-	-	-	-	-	-	24	2	26
Director	22	5	27	-	-	-	-	-	-	22	5	27
Senior manager	24	10	34	-	-	-	-	-	-	24	10	34
Manager	42	28	70	-	-	-	1	-	1	43	28	71
Senior staff	108	74	182	-	-	-	1	-	1	109	74	183
Professional staff	73	46	119	131	101	232	30	17	47	234	164	398
Administrative professionals	2	18	20	-	-	-	-	-	-	2	18	20
Totale	295	183	478	131	101	232	32	17	49	458	301	759

FY19

n. persone	Dipendenti			Apprendisti			Collaboratori esterni			Totale forza lavoro		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	20	2	22	-	-	-	-	-	-	20	2	22
Director	13	3	16	-	-	-	-	-	-	13	3	16
Senior manager	24	7	31	-	-	-	-	-	-	24	7	31
Manager	23	15	38	-	-	-	2	-	2	25	15	40
Senior staff	72	40	112	-	-	-	2	-	2	74	40	114
Professional staff	54	43	97	71	45	116	12	13	25	137	101	238
Administrative professionals	1	16	17	-	-	-	-	-	-	1	16	17
Totale	207	126	333	71	45	116	16	13	29	294	184	478





SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE (FULL-TIME/PART-TIME E TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO) PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE												
FY20												
n. persone	Tipologia professionale						Tipologia di contratto					
	Full time			Part time			Contratto a Tempo Indeterminato			Contratto a Tempo Determinato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	24	2	26	-	-	-	24	2	26	-	-	-
Director	22	5	27	-	-	-	22	5	27	-	-	-
Senior manager	24	10	34	-	-	-	24	9	33	-	1	1
Manager	42	26	68	-	2	2	42	28	70	-	-	-
Senior staff	108	74	182	-	-	-	108	74	182	-	-	-
Professional staff	204	147	351	-	-	-	204	147	351	-	-	-
Administrative professionals	2	11	13	-	7	7	2	18	20	-	-	-
Totale	426	275	701	-	9	9	426	283	709	-	1	1
FY19												
n. persone	Tipologia professionale						Tipologia di contratto					
	Full time			Part time			Contratto a Tempo Indeterminato			Contratto a Tempo Determinato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	20	2	22	-	-	-	20	2	22	-	-	-
Director	13	3	16	-	-	-	13	3	16	-	-	-
Senior manager	24	7	31	-	-	-	24	6	30	-	1	1
Manager	23	14	37	-	1	1	23	15	38	-	-	-
Senior staff	72	40	112	-	-	-	72	40	112	-	-	-
Professional staff	125	88	213	-	-	-	125	88	213	-	-	-
Administrative professionals	1	11	12	-	5	5	1	16	17	-	-	-
Totale	278	165	443	-	6	6	278	170	448	-	1	1

SCOMPOSIZIONE DEI COLLABORATORI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE ^{E12}									
FY20									
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
Professional staff	29	16	45	1	1	2	30	17	47
Administrative professionals	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	29	16	45	3	1	4	32	17	49
FY19									
n. persone	Stage			Altre collaborazioni			Totale collaboratori esterni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Director	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Senior manager	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Manager	-	-	-	2	-	2	2	-	2
Senior staff	-	-	-	2	-	2	2	-	2
Professional staff	11	12	23	1	1	2	12	13	25
Administrative professionals	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	11	12	23	5	1	6	16	13	29

GRI 401 Occupazione

TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA ¹³ PER GENERE E FASCIA D'ETÀ								
n. persone	FY20				FY19			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Turnover in entrata								
Uomini	130	45	-	175	79	19	-	98
Donne	100	19	-	119	45	13	-	58
Totale	230	64	-	294	124	32	-	156
Turnover in uscita								
Uomini	49	38	-	87	40	39	-	79
Donne	24	21	-	45	38	29	-	67
Totale	73	59	-	132	78	68	-	146

TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ, IN PERCENTUALE								
n. persone	FY20				FY19			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Turnover in entrata								
Uomini	58%	23%	0%	41%	56%	14%	0%	35%
Donne	60%	17%	0%	42%	46%	19%	0%	34%
Totale	59%	21%	0%	41%	52%	16%	0%	35%
Turnover in uscita								
Uomini	22%	23%	0%	20%	29%	30%	0%	28%
Donne	14%	19%	0%	16%	39%	41%	0%	39%
Totale	19%	19%	0%	19%	33%	34%	0%	33%

GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro

INDICATORI SALUTE E SICUREZZA				
n. casi totali	Dipendenti e apprendisti		Collaboratori esterni ¹⁴	
	FY20	FY19	FY20	FY19
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	-	-	-	-
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ¹⁵	-	-	-	-
Numeri di infortuni sul lavoro registrabili ¹⁶	1	-	-	-
Numero di infortuni in itinere ¹⁷	6	6	-	-
Tassi				
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro ¹⁸	-	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ¹⁹	-	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ²⁰	0	0	-	-



GRI 404 Formazione e istruzione²¹

ORE DI FORMAZIONE EROGATE E FORMAZIONE PRO-CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE													
n. ore	In aula			E-learning			Area Virtuale ²²			Totale	Pro-capite	Pro-capite Uomini	Pro-capite Donne
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale				
FY20													
Partner	127	75	202	232	19	251	15	0	15	468	18	16	47
Director	110	20	130	156	48	203	187	18	205	538	20	21	17
Senior manager	83	130	213	302	73	375	16	121	137	724	21	17	32
Manager	803	402	1.205	735	390	1.125	182	101	283	2.613	37	40	32
Senior staff	854	172	1.026	1.558	856	2.414	60	36	96	3.536	19	23	14
Professional staff	1.960	1.856	3.816	5.115	3.783	8.898	67	30	97	12.811	32	31	35
Administrative professionals	0	0	0	17	153	170	0	8	8	178	9	9	9
Totale	3.937	2.655	6.592	8.115	5.321	13.437	527	314	840	20.869	27	27	28
FY19													
Partner	193	39	232	156	27	183	-	-	-	415	19	17	33
Director	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	0
Senior manager	1.199	389	1.588	622	151	774	-	-	-	2.361	76	76	77
Manager	610	586	1.196	543	297	840	-	-	-	2.036	51	46	59
Senior staff	1.204	536	1.740	1.363	572	1.935	-	-	-	3.675	32	35	28
Professional staff	3.561	2.636	6.197	3.537	2.708	6.245	-	-	-	12.442	52	52	53
Administrative professionals	0	0	0	7	155	162	-	-	-	162	10	7	10
Totale	6.767	4.186	10.953	6.228	3.911	10.139	-	-	-	21.092	44	44	44

Note

⁹ Si segnala che, essendo il Report relativo solamente al network di Deloitte in Italia, i dati inseriti all'interno della tabella, fanno riferimento esclusivamente all'Italia come area geografica.

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 Le categorie professionali utilizzate si riferiscono alla modalità di categorizzazione interna del network di Deloitte in Italia.

¹² Il dato relativo alla categoria dei collaboratori esterni comprende solamente i contratti di stage formativi e altri rapporti di collaborazione diretta, ad esclusione dei contratti di servizi.

¹³ 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.

¹⁴ 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 Gruppo non esercita un controllo diretto.

¹⁵ Include gli infortuni che portano a un decesso o 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.

¹⁶ Il dato relativo al numero di infortuni registrabili, è relativo ai seguenti casi: decesso, 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. Include gli infortuni derivanti da infortuni in itinere solo quando il trasporto è stato organizzato dal network di Deloitte in Italia.

¹⁷ Alla luce delle principali attività lavorative svolte all'interno del network di Deloitte in Italia, che prevedono numerosi spostamenti per le persone, si è proceduto all'esposizione del dato in merito al numero degli infortuni in itinere, quale informativa rilevante ai fini di garantire una maggiore completezza dell'indicatore. Il numero degli infortuni in itinere, include sia gli spostamenti casa/lavoro che quelli casa/cliente o lavoro/cliente.

¹⁸ 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.

¹⁹ 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.

²⁰ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come segue: (numero totale di infortuni sul lavoro registrabili / totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

²¹ Si segnala che il sistema di tracciabilità della formazione erogata attualmente in essere all'interno del network non consente la scomposizione per categoria professionale e genere per il totale delle ore di formazione erogate.

²² Si segnala che a seguito dello scoppio dell'epidemia, il network di Deloitte in Italia, al fine di garantire un percorso formativo strutturato, ha erogato ore di formazione ai propri dipendenti utilizzando la nuova modalità dell'aula virtuale.







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.

© 2021 Deloitte Italy S.p.A.

Deloitte Creative Team - Italia | SG.001.21