

Deloitte.

Corporate
Responsibility
Report

IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ DEL NETWORK
DI DELOITTE IN ITALIA AL 31 MAGGIO 2022



> LETTERA AGLI
STAKEHOLDER

> IL NETWORK
DI DELOITTE

> SOSTENIBILITÀ:
UNA VISIONE
STRATEGICA
DEL FUTURO

> IL VALORE
CREATO

> BRAND
EMINENCE

> L'IMPATTO
DI DELOITTE
SULL'AMBIENTE



> IL TALENTO
DI DELOITTE

> L'IMPATTO DI
DELOITTE SULLA
COMMUNITY

> GOVERNANCE,
ETICA E
TRASPARENZA
NEL BUSINESS

> NOTA
METODOLOGICA

> ALLEGATI

Lettera agli
stakeholder





Premessa

Con circa 412.000 persone in 150 Paesi e un fatturato in continua crescita, Deloitte si conferma leader nei servizi alle aziende su scala globale. In crescita straordinaria anche il Network italiano, che registra al 31 maggio 2022 ricavi per **oltre 1 miliardo di euro** (+20% rispetto all'esercizio fiscale precedente), oltre **10.500 persone** (+18%) e una presenza capillare sul territorio nazionale in 23 città.

Lo sviluppo è costante grazie al continuo investimento in competenze di eccellenza per presidiare le grandi sfide del momento e supportare imprese e istituzioni in ambiti cruciali come l'innovazione, la trasformazione digitale e le tematiche ESG. Creare valore per i nostri stakeholder, generando un impatto positivo sul business e sulla società è l'obiettivo condiviso dal Network di Deloitte a livello globale. Un obiettivo che in Italia raggiungiamo combinando le competenze e le risorse della nostra rete internazionale con una profonda conoscenza del contesto locale e nazionale. In tal senso, la maggior parte delle società del Network di Deloitte in Italia ha deciso di diventare Società Benefit, integrando nei propri obiettivi di business anche il perseguimento di finalità di beneficio comune, nell'interesse di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri stakeholder.

Per continuare a migliorare i servizi e l'offerta, Deloitte è sempre in ascolto dei propri clienti ed è impegnata a **valorizzare il talento** delle proprie persone (di cui il 52% al di sotto dei 30 anni e il 41% donne), che sono il motore dei risultati raggiunti dal Network. Prosegue l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro sempre più favorevole, attento alle tematiche della diversità, dell'equità e del rispetto, alla work-life integration e allo sviluppo della carriera in un contesto dinamico e inclusivo. Nel corso dell'esercizio oggetto di questo Report, sono state erogate **35 ore di formazione pro-capite** per un totale di circa 300.000 ore annue, attraverso una strategia di learning definita a livello globale e basata su un modello di formazione ibrido, in aula, virtuale, online e in presenza.

L'impegno verso l'ambiente e la comunità sono parte integrante della nostra visione strategica del futuro, realizzata attraverso iniziative e progetti che possano avere un effetto positivo e duraturo sui clienti, le persone e la società. Con **WorldClimate**, la strategia di sostenibilità globale di Deloitte, il nostro Network è impegnato a ridurre le emissioni lungo la catena del valore per mitigare le conseguenze del cambiamento climatico, coinvolgendo e sensibilizzando le persone di Deloitte perché siano parte attiva del cambiamento.



Abbiamo anche provato a immaginare l'Italia di domani con un cortometraggio presentato in anteprima durante la quinta edizione dell'Innovation Summit e dal titolo **"Presto sarà domani"**, diretto da Michele Placido e interpretato da Riccardo Scamarcio e Carolina Crescentini. Grazie al linguaggio del cinema abbiamo voluto raggiungere un pubblico vasto e raccontare il Paese sostenibile, efficiente e digitalizzato che potremmo vedere già nel 2026 grazie all'impiego adeguato delle risorse NgEu e all'attuazione dei progetti di innovazione che caratterizzano il PNRR.

Per contribuire allo sviluppo socioeconomico del Paese, il **Public Policy Program** agisce al servizio dell'interesse pubblico, promuovendo il dialogo e la collaborazione con i policy maker nazionali e locali e gli stakeholder istituzionali, di business e del terzo settore. In questo ambito si inserisce il contributo reso dal Public Policy Program alla seconda edizione dell'**Osservatorio STEM** di Fondazione Deloitte. La ricerca condotta nel 2022 ha fotografato il panorama delle competenze scientifico-tecnologiche in Europa al fine di individuare azioni comuni volte ad avvicinare ragazze e ragazzi alle discipline STEM. Le grandi trasformazioni in corso nel mercato del lavoro e le sfide globali come la pandemia, il cambiamento climatico e la transizione ecologica richiedono e richiederanno infatti sempre più profili STEM.

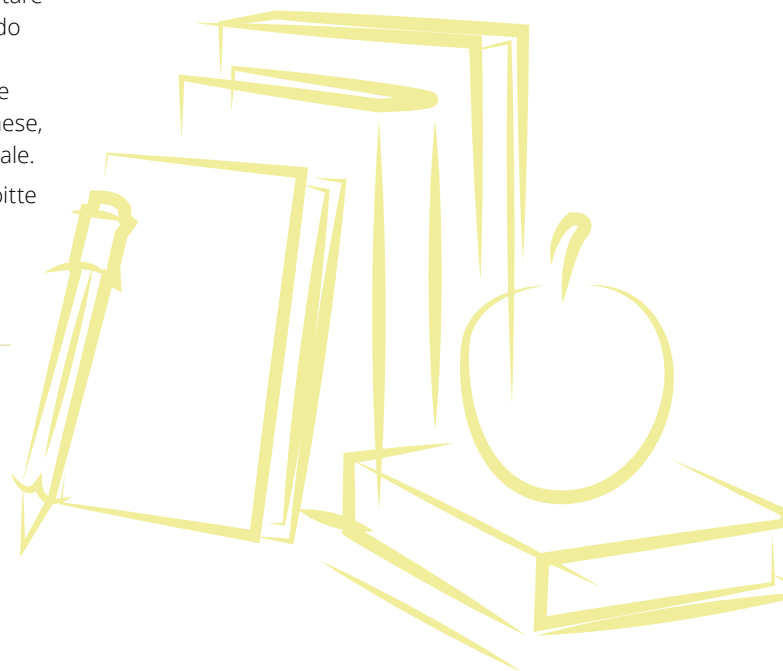
La nostra **Fondazione Deloitte** è ormai un'organizzazione matura, in grado di attivare

connessioni virtuose tra l'ecosistema di Deloitte e il terzo settore. Prosegue l'impegno per porci in modo sempre più responsabile e attento di fronte alla società, intercettandone i bisogni, con attenzione alle importanti trasformazioni emerse dallo scenario pandemico, delineando mappe ispiratrici di idee che si traducano in progetti ad alto impatto sociale.

A partire dal 2022, Deloitte Italia affiancherà inoltre la Fondazione **Milano Cortina 2026** nel percorso quadriennale che porterà il nostro Paese a ospitare i Giochi Olimpici e Paralimpici invernali, mettendo a disposizione le proprie capacità professionali per affrontare con successo le sfide emergenti e rafforzare la crescita e lo sviluppo del nostro Paese, consolidandone l'immagine a livello internazionale.

Nuove sfide ci attendono e sono certo che Deloitte sarà pronta a coglierle. Grazie per il tempo che vorrete dedicare alla lettura di questo Report.

Fabio Pompei
CEO Deloitte Italy S.p.A. S.B.



Il Network di Deloitte



Un'identità internazionale

Deloitte Touche Tohmatsu Limited (di seguito anche "Deloitte" o "DTTL")¹ è un Network di società presenti in oltre 150 paesi. Le società del Network sono unite dalla stessa mission e dagli stessi valori, offrendo un elevato standard di servizi ai clienti, attraverso metodologie e linee guida condivise. All'interno del singolo paese o regione, le società del Network operano come entità separate e indipendenti nell'ambito del proprio framework giurisdizionale.

La fotografia al 31 maggio 2022, vede il Network globale composto da 411.951 persone (+19% rispetto al FY21) e con un fatturato in rapida crescita di 59.3 Mld di dollari. Anche nel FY22 Deloitte si è confermato leader nell'industria dei servizi di consulenza su scala globale. Il marchio Deloitte è, ad oggi, riconosciuto dal mercato internazionale quale sinonimo di eccellenza e qualità². Per rafforzare la strategia del Network, ciascuna member firm condivide con le altre best practice, attività, competenze e risorse. Creare valore aggiunto generando un impatto positivo di lungo periodo per tutti i suoi stakeholder è l'obiettivo condiviso da tutto il Network.

Oltre **150**
Paesi



411.951
persone



\$59,3 Mld
ricavi



Deloitte: #1 Brand leader di settore 2022

Per il terzo anno consecutivo, Deloitte si conferma leader nel settore "Servizi Commerciali", con un rating di AAA+, secondo il Rapporto Annuale "Global 500 2022, The annual report on the world's most valuable brands", pubblicato da Brand Finance.

Tale successo riconosce nuovamente gli sforzi dei dipendenti nel fornire continuamente servizi d'eccellenza.





Durante il FY20, Deloitte Central Mediterranean (DCM) – che riuniva al suo interno il Network di Deloitte in Italia, Grecia e Malta - si è unita a **Deloitte North West Europe (DNW)** – composta da Belgio, Danimarca, Finlandia, Irlanda, Islanda, Norvegia, Paesi Bassi, Svezia, Svizzera e UK – formando la nuova member firm **Deloitte North and South Europe (NSE)**.

A partire dal 1° giugno 2020 a quest’ultima si è unita anche **Deloitte Middle East (DME)** – composta da Arabia Saudita, Bahrain, Cipro, Egitto, Emirati Arabi Uniti, Giordania, Iraq, Kuwait, Libano, Libia, Oman, Qatar, Repubblica del Sudan, territori palestinesi, Yemen. Da Reykjavik a Riyadh e da Aarhus ad Atene, la member firm NSE conta oltre **50.000 persone**, provenienti da **28 paesi** diversi: ciò rappresenta una fonte di ricchezza in termini di composizione del capitale umano. In un mondo sempre più interconnesso e globalizzato, la collaborazione e la condivisione di best practice ed esperienze tra i diversi Network rappresenta un punto di forza e un’opportunità importante per rispondere alle sfide future.

“Making an impact that matters”



È il Purpose globale che guida tutte le entità del Network. Le società del Network, insieme, fondano il loro operato su un valore distintivo: “the impact we make in the world”.

Supportare i clienti a concretizzare le proprie aspirazioni, dare un contributo positivo alla società e valorizzare il talento delle proprie persone: è questo l’obiettivo che alimenta l’impegno quotidiano di Deloitte.



Il Network italiano

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 fatturato³ di oltre 1 miliardo di euro (+20% rispetto al FY21) e una presenza capillare sul territorio nazionale in 23 città.

Deloitte diventa Società Benefit: un passo importante in linea con l'impegno sulla sostenibilità



Nel corso del FY22 e inizio del FY23, nove società del Network di Deloitte in Italia hanno avviato e completato il percorso per diventare Società Benefit, integrando all'interno dei propri Statuti societari oltre all'impegno nel proseguire l'esercizio della propria attività economica anche obiettivi di responsabilità sociale, sostenibilità e trasparenza verso i propri stakeholder. Tale impegno si inserisce a pieno nella strategia del Network, consapevole della responsabilità nei confronti della comunità e dell'ambiente in cui le Società del Network operano.

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





Certificazioni e accreditamenti del Network


Responsabilità, trasparenza e qualità sono elementi fondamentali su cui si basa il Network di Deloitte in Italia e che consentono all'organizzazione di costruire relazioni di collaborazione e fiducia con tutti i propri stakeholder. L'impegno di Deloitte 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'elenco⁴.


 **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 20000-1:2018**
Tecnologie informatiche - Gestione del servizio - Parte 1: Requisiti per un sistema di gestione del servizio

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

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

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

 **SA 8000:2014**
Social accountability

 **ISO 26000:2010**
Social Responsibility

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.



Le Aree Professionali⁵

Strategy, Analytics and M&A
 Customer & Marketing
 Core Business Operations
 Human Capital
 Enterprise Technology & Performance



“THE GREEN FOOTPRINT”: nasce Deloitte Climate & Sustainability

Deloitte Climate & Sustainability (DCS) è

una nuova legal entity del Network di Deloitte in Italia interamente dedicata ai temi della sostenibilità e del cambiamento climatico, nata a luglio 2022 allo scopo di affiancare i clienti in una delle più grandi sfide del nostro tempo: la



transizione verso un’economia sostenibile.

Deloitte Climate & Sustainability, in linea con la strategia global di Deloitte, è una realtà cross-industry e cross-business, con un team multidisciplinare, che offre servizi in quattro aree di attività: Decarbonization & Climate Change, Circular Economy & Sustainable Supply Chain, Sustainable Finance e ESG Data & Architecture. Si tratta di servizi end-to-end, science-based, innovativi e a elevato valore aggiunto, finalizzati a guidare e accompagnare le imprese nel cammino verso la sostenibilità.



LE INDUSTRY DI RIFERIMENTO



Technology, Media
& Telecommunications



Government
& Public Services



Consumer



Life Sciences
& Health Care

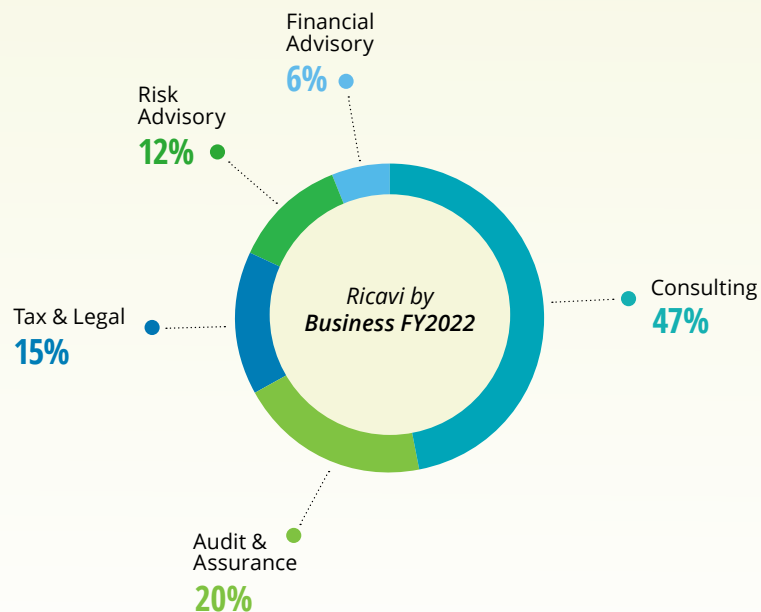


Financial
Services

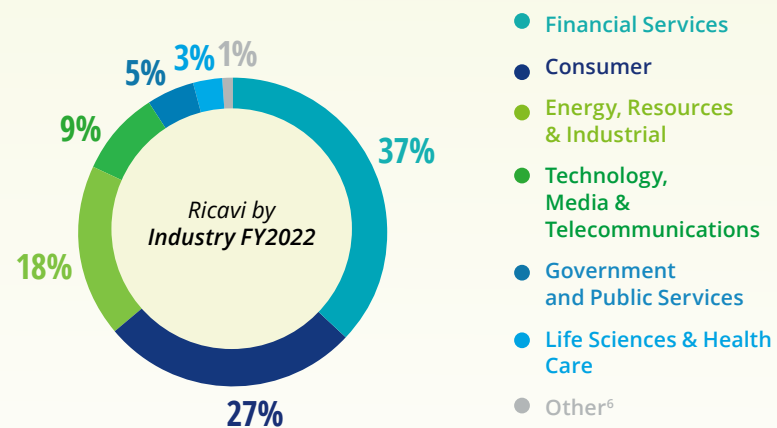


Energy, Resources
& Industrial

RIPARTIZIONE DEI RICAVI PER AREA DI SERVIZIO PROFESSIONALE



RIPARTIZIONE DEI RICAVI PER INDUSTRY SERVITE



- Financial Services
- Consumer
- Energy, Resources & Industrial
- Technology, Media & Telecommunications
- Government and Public Services
- Life Sciences & Health Care
- Other⁶



Sostenibilità: una visione strategica del futuro



Il programma WorldImpact

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 impegno è in linea con la trasformazione in Società Benefit.

WorldImpact



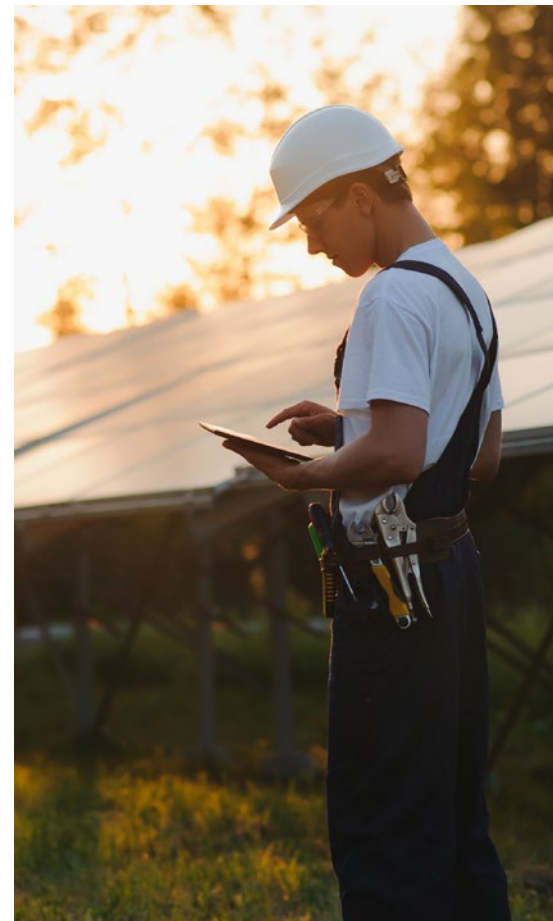
Il purpose **"Making an impact that matters"**, si declina quindi in quattro **pillar strategici**, volti a definire ambiziosi obiettivi in ambito di sostenibilità: dall'**agire per la mitigazione dei cambiamenti climatici**, creare un **ambiente di lavoro equo e**

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.



Analisi di materialità

Inclusione e trasparenza sono due elementi alla base del rapporto continuo del Network di Deloitte in Italia con i suoi stakeholder. Per mantenere una relazione di lungo periodo incentrata su tali valori, il Network di Deloitte in Italia intraprende annualmente attività di ascolto e di coinvolgimento diretto verso principali portatori di interesse al fine di raccogliere le loro aspettative, percezioni e priorità da considerare nel processo di definizione delle linee di indirizzo strategico, nonché negli ambiti oggetto di reporting, del Network di Deloitte in Italia.

La definizione delle tematiche materiali, oggetto di reporting all'interno del Corporate Responsibility Report del Network di Deloitte in Italia si è basata sull'approccio previsto dal *Global Reporting Initiative (GRI)* nella nuova release dei GRI Standards pubblicata nel 2021 – *GRI Universal Standards 2021* – che collega il concetto di materialità delle tematiche con quello di impatto: ossia i temi materiali sono quelli che rappresentano **gli impatti più significativi sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui diritti umani**. In tale contesto, l'analisi di materialità per il FY22 si è basata sull'identificazione, valutazione e definizione degli impatti positivi e negativi, generati e subiti, del Network di Deloitte in Italia e della sua catena del valore che hanno portato alla definizione delle tematiche materiali.



Partendo da un'analisi del contesto, del settore e dell'organizzazione sono stati identificati gli impatti, positivi e negativi, generati e subiti dal Network che hanno portato alla selezione delle tematiche potenzialmente rilevanti che sono state successivamente oggetto di valutazione da parte del management del Network e di alcune categorie di stakeholder, attraverso attività di coinvolgimento diretto e partecipativo.

Nel corso del FY22 sono state realizzate le seguenti attività di coinvolgimento diretto con alcune delle categorie di stakeholder considerate maggiormente rilevanti: **una survey online rivolta alle "Persone di Deloitte", ossia dipendenti, un workshop con un campione di giovani dai 20 ai 26 anni, rappresentati della Generazione Z** che ha portato



il Network per la prima volta a raccogliere percezioni e priorità delle future generazioni e, infine, una **survey online rivolta a un campione di Soci del Network di Deloitte in Italia**, che rivestono funzioni di rilevanza legate al business e che sono rappresentanti delle diverse legal entity.

Le tematiche emerse dal processo di aggiornamento dell'analisi di materialità risultano in linea con quelle

riportate negli anni precedenti, ad eccezione di una nuova tematica emersa come rilevante e quindi integrata nelle tematiche materiali, quale "Attraction e valorizzazione dei talenti".

Le tematiche materiali di seguito riportate riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali più significativi del Network di Deloitte in Italia in conformità al contesto in cui opera⁷.





I risultati dell'analisi di materialità sono stati sottoposti a validazione da parte del Top Management.

Le tematiche emerse come maggiormente rilevanti sono "Etica, compliance e trasparenza nella condotta aziendale", "Valore dei servizi e soddisfazione della clientela", "Governance e gestione dei rischi", "Attraction e valorizzazione dei talenti" e "Well-being e attenzione al capitale umano".

Le tematiche riportate, oltre a costituire la base per la definizione della struttura del Corporate Responsibility Report del Network di Deloitte in Italia, rappresentano uno strumento fondamentale per sviluppare e definire le priorità strategiche in materia di sostenibilità.

Le tematiche materiali del Network di Deloitte in Italia



Macro categorie

| | |
|---------------------------------|--------------------------|
| GOVERNANCE E ETICA NEL BUSINESS | AMBIENTE |
| MERCATO E BUSINESS | PERSONE |
| SUPPLY CHAIN | COMMUNITA' E ISTITUZIONI |

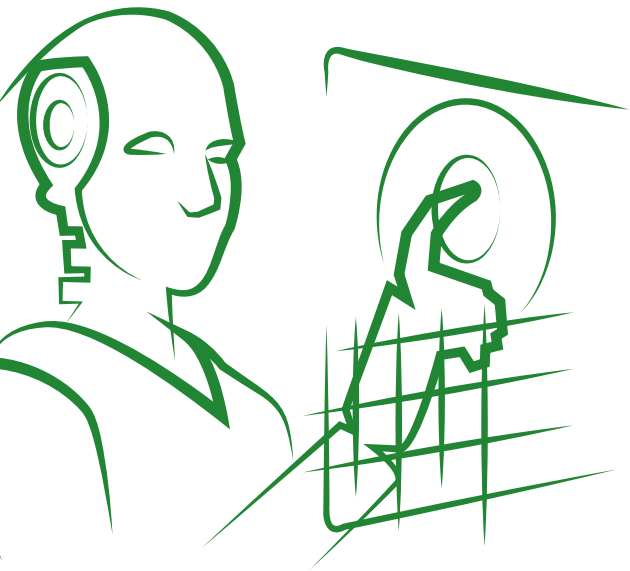


Il valore
creato



Innovazione e digital transformation

L'**innovazione**, oggi più che mai, è uno dei principali driver per il successo di un'organizzazione. In un contesto nel quale le aziende hanno dovuto rapidamente rivoluzionare molti dei loro processi organizzativi e produttivi, anche a causa della pandemia, la capacità di reinventarsi si è rivelata un



essenziale strumento di resilienza, nonché elemento imprescindibile per garantire una business continuity in questo momento particolarmente complesso.

Per il Network di Deloitte in Italia e per i propri stakeholder, il **tema dell'innovazione** occupa un **ruolo di rilievo nella strategia di business** - rilevanza che si conferma di anno in anno durante il processo di stakeholder engagement e che vede il

tema dell'innovazione e della digital transformation emergere fra i più significativi. Per rispondere a questa esigenza da parte dei propri stakeholder, il Network di Deloitte in Italia è costantemente impegnato a sviluppare offerte innovative e nuovi servizi per i propri clienti, che si trovano a operare in un mercato sempre più dinamico e in costante evoluzione.



Officine Innovazione

Officine Innovazione è il business del Network di Deloitte in Italia specializzato in innovazione e che offre alle imprese e ai clienti servizi di innovation development and management. Inoltre, Officine Innovazione ricopre anche l'importante ruolo di **guidare l'evoluzione** della business community in Italia, operando all'interno e al servizio del Network di Deloitte in Italia grazie a collaborazioni con partner consolidati e con attori dell'innovation ecosystem. Il portafoglio di Officine Innovazione include **servizi innovativi end-to-end**, improntati all'**open innovation**. I 50 professionisti del business, provenendo da background differenti, riescono ad integrare ed unire realtà con conoscenze verticali nella loro industry di riferimento con soggetti con competenze trasversali. Il business, infatti, collabora sia con attori che appartengono al mondo del business, quali **acceleratori, incubatori, startup e venture capital** sia con **realtà accademico/universitarie, istituzionali e comunitarie** a livello internazionale e nazionale.



I servizi di Officine Innovazione rivolti ai clienti



**CORPORATE
ENTREPRENEURSHIP**

Mappiamo il livello di innovazione dei nostri clienti e definiamo il loro percorso di cambiamento. Adottiamo metodologie proprietarie per stimolare la generazione di idee innovative tra i dipendenti.

- Innovation Journey***
- Venture Building***
- Innovation Challenge/
Workshop/Lab***
- Portfolio Optimization***



**OPEN
INNOVATION**

Progettiamo e facilitiamo programmi di Open Innovation per facilitare l'incontro tra diversi attori dell'ecosistema e sviluppare insieme progetti innovativi.

- Corporate-Startup Matching***
- Incubation Program***
- Acceleration Program***
- Technology Transfer***



**EXPERIENTIAL
SPACES**

Disegniamo e sviluppiamo spazi esperienziali e interattivi end-to-end per Deloitte e per i nostri clienti con l'obiettivo di sperimentare "new ways of working", ponendo la tecnologia come enabler del business.

- Innovation Hub***
- Industry-Specific Clients
Journeys***



**PROPRIETARY
INNOVATIVE ASSETS**

Soluzioni innovative verticali sviluppate per necessità specifiche di settore.

- New Mobility***
- Remote Working***
- Food Traceability***



Anche il FY22 è stato prolifico di iniziative legate principalmente alle novità dedicate al servizio di Open Innovation: GreenHydrogenTech Accelerator, DigiCirc, XTech Accelerator, CardioTech Accelerator, Health&BioTech Accelerator, FoodTech Accelerator. È anche continuato l'impegno del business nell'organizzazione dell'evento Innovation Summit.



GreenHydrogenTech Accelerator è un programma di Open Innovation che nasce con l'obiettivo di supportare lo sviluppo di soluzioni innovative lungo tutta la value chain dell'idrogeno: dalla produzione al trasporto, dallo stoccaggio a un utilizzo creato attraverso energie rinnovabili.

Un'iniziativa multi-stakeholder che si pone l'obiettivo di rispondere alle esigenze di innovazione aziendale e di individuare progetti industriali concreti attraverso lo scouting internazionale delle startup, scaleup e dei progetti di ricerca più promettenti del settore.

Nel FY22 le Startup vincitrici sono:



Green Independence

Ways 2h

Hyet E -Trol

DigiCirc è un progetto EU che fa parte dell'iniziativa Innosup Horizon 2020. Deloitte Officine Innovazione ha partecipato insieme ad altre dieci imprese europee formando un partenariato finalizzato all'erogazione del programma. Il progetto prevede il lancio di tre acceleratori a tema circular economy, ognuno focalizzato su un dominio specifico:



Circular Cities

Blue Economy

Bio Economy

L'obiettivo è quello di lanciare nuovi progetti/business sostenibili e di dare un boost alla collaborazione tra Paesi europei: i partecipanti, infatti, sono consorzi di 2 o più PMI possibilmente provenienti da Paesi diversi e dalle competenze/asset complementari. Tramite un matchmaking tool, le PMI possono trovare un partner (se non ne hanno già uno) e applicare insieme per lo sviluppo di un progetto congiunto.

Risultati raggiunti

- 17** consorzi finanziati con 100K equity free a testa
- 48** progetti ammessi all'accelerazione
- 6** progetti vincenti
- +1** distribuzione di extra funding di 50K al primo "non classificato" di bio economy, per un totale di 650K equity free per progetti sostenibili a tema circolarità

X Tech Accelerator è un format di Acceleratori ormai consolidato: in seguito al lancio della call-for-start-up e a una prima fase di scouting delle realtà innovative più interessanti, vengono coinvolti i diversi partner di Innovazione, tra cui Imprese consolidate, Venture Capital, Università e centri di ricerca, per individuare congiuntamente i progetti più innovativi da sviluppare attraverso lo sviluppo di pilot industriali. Le start-up



vincitrici hanno così la possibilità di collaborare con gli esperti Deloitte e i player partecipanti per lo sviluppo e l'attuazione concreta dei propri progetti. Gli Acceleratori xTech costituiscono un'occasione unica di scambio di saperi, tecnologie e know-how, in un'ottica di co-innovazione e trasferimento tecnologico, volto a integrare la visione e le tecnologie di start-up emergenti con le competenze e gli asset forniti dalle realtà Corporate, Scientifiche e di Ecosistema più consolidate.

Il CardioTech Accelerator è un'iniziativa di Open Innovation internazionale multi-corporate realizzata da Deloitte Officine Innovazione per Daiichi Sankyo Italia, con l'obiettivo di rinnovare il proprio impegno nell'aiutare i pazienti con malattie cardiovascolari. Il fine dell'acceleratore è sviluppare progetti pilota, integrando le soluzioni innovative delle startup selezionate con le competenze e gli asset dei partner dell'iniziativa per potenziare il core business o lanciare nuove soluzioni sul mercato, facendo leva sulle opportunità offerte dalla sanità digitale, al fine di garantire una migliore assistenza e un percorso di cura maggiormente personalizzato sulle esigenze del singolo paziente.

Il CardioTech Accelerator si basa sulla collaborazione e l'alleanza strategica fra più attori dell'ecosistema, e coinvolge diversi player della value chain che si

uniscono per affrontare le sfide presenti e future e sviluppare l'eccellenza nella gestione dei pazienti cronici a rischio cardiovascolare.

Risultati raggiunti

- 100+** candidature
- 35** paesi di provenienza delle startup candidate
- 8** soluzioni in shortlist
- 1** startup vincitrice

Health&BioTech Accelerator è il più grande programma di open innovation a livello nazionale nel campo Health&Biotech e ha lo scopo di creare progetti pilota e collaborazioni concrete tra le più promettenti start-up e scale-up a livello globale e i partner aziendali dell'iniziativa. Il processo, articolato in cinque fasi, è durato 10 mesi e ha coinvolto importanti partner strategici: MSD Italia, Intesa San Paolo RBM Salute, Gruppo San Donato, Istituto Italiano di Tecnologia, Università degli Studi di Milano, Istituto FIRC di Oncologia Molecolare (IFOM), Panakes Partners, l'Università Campus Biomedico di Roma, l'IRCCS Istituto Romagnolo per lo Studio dei Tumori "Dino Amadori", Claris Ventures e Amazon Web

Services. L'iniziativa si è conclusa il 27 luglio, data dell'Health&BioTech Summit di Roma, durante il quale sono state presentate le 6 startup vincitrici della seconda edizione del programma.

Risultati raggiunti

- 650+** candidature
- 40** paesi di provenienza
- 160+** startup selezionate
- 11** progetti pilota
- 5** accordi di scale-up tra startup e corporate dopo i piloti





FoodTech Acceleration IV, al quarto anno di vita, è dedicata ai progetti innovativi e alle start-up del settore agri-food e retail, con l'obiettivo di costituire un punto di riferimento phygital del foodtech, da un lato tenendo fede al proprio mandato di congiunzione tra la tradizione e l'eccellenza di primari player italiani con le più avanzate soluzioni a livello globale e dall'altro operando sempre più come orchestratore di innovazione a livello globale nel verticale di riferimento.

Con un approccio customizzato e orientato all'esecuzione di progetti pilota, le start-up selezionate, provenienti da paesi differenti, hanno avuto la possibilità di consolidare il proprio modello di business collaborando con realtà industriali leader di mercato e preparandosi ad affrontare investitori, mercato e i propri obiettivi di crescita affiancati da mentor specializzati su tematiche di innovazione.

Matcher green deal edition: ha preso il via la seconda edizione del programma che mette in contatto le aziende dell'Emilia-Romagna più innovative con le startup/scaleup più promettenti a livello mondiale per co-sviluppare soluzioni e progetti concreti in ambito di sostenibilità ambientale.

Il tema scelto per questa edizione è il Green Deal Europeo e i suoi settori politici. I progetti sviluppati si focalizzeranno in particolare su 3 settori:

- **Green Materials**: attività di ricerca di materiali innovativi (es. plastic free, materiali riciclati, materiali compostabili, ...) da impiegare nei processi di business al posto dei materiali inquinanti.
- **Digital Processes & Smart Monitoring**: ricerca di soluzioni che abilitino la digitalizzazione e il monitoraggio dei processi di business e delle operations delle aziende con lo scopo di ottimizzare le risorse impiegate e ridurre gli sprechi.
- **Greener Production & Technologies**: ricerca nel mercato di nuove tecnologie produttive o metodologie di produzione che possano aiutare le aziende a produrre in maniera più sostenibile ed efficiente.

Risultati raggiunti

2500+ StartUps valutate
80+ Paesi
30+ progetti pilota attivati



Deloitte Digital

DiscovHERy billboards

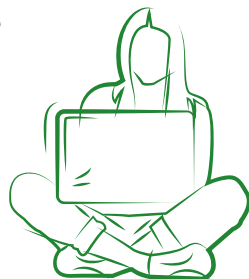
In occasione dell'8 Marzo, ACNE ha creato una campagna per **Terre des Hommes Italia** con l'obiettivo di riportare l'attenzione sull'importanza di celebrare modelli positivi femminili, in grado di ispirare le nuove generazioni. Il dato di partenza: a Milano su 121 statue nessuna era dedicata ad una donna: ecco perché, nel giorno della Festa della Donna, sono stati posizionati dei billboard speciali che, grazie ad un gioco di prospettive, permettevano di "sostituire" la statua di un uomo, con quella di una donna altrettanto meritevole. Contestualmente online è stata lanciata una petizione, accolta positivamente dal pubblico e dalle istituzioni che, pochi mesi dopo, hanno inaugurato a Milano una statua dedicata a Cristina Trivulzio di Belgioioso.



Deloitte Digital Anywhere

L'emergenza sanitaria degli ultimi due anni ha visto la rapida diffusione e affermazione dello smart working. Consapevole dei vantaggi del lavoro da remoto in termini di produttività e di work time balance, Deloitte Digital ha lanciato il progetto "**Deloitte Digital Anywhere**", volto a orientare le ricerche su nuovi bacini geografici.

Alla base di questo progetto è un nuovo modello di lavoro ibrido, che nasce dal mix tra lavoro a distanza e lavoro in presenza e che punta a sintetizzare il meglio delle due esperienze: da una parte la maggiore



flessibilità, dall'altra la possibilità di incontrare i colleghi, fare sinergia e non sentirsi isolati.

Deloitte Digital Anywhere nasce quindi per rispondere alle nuove esigenze delle nostre persone e per rimanere competitivi in un mercato in costante evoluzione. La prima fase ha visto Torino come nuova sede ufficiale, che va ad aggiungersi a quelle storiche di Milano e Roma e alle più recenti di Napoli e Chiavenna.

A settembre, invece, è stato inaugurato il nuovo HUB di Cagliari, prima fra le città identificate come aree strategiche e che segna l'ingresso di Deloitte in Sardegna. Prosegue, inoltre, l'analisi e la valutazione di altri potenziali bacini, alla ricerca sempre di nuovi talenti.



Deloitte Digital Social Club - Game Night

La **Game Night** fa parte della più ampia iniziativa Deloitte Digital Social Club e nasce nel dicembre del 2020 in piena pandemia quando un gruppo di colleghi si riunisce per testare una nuova attività di team building remota. Insieme decidono di organizzare un torneo al popolare gioco di Car football "Rocket League". L'iniziativa raccoglie oltre 70 partecipanti e l'evento viene trasmesso in streaming sul canale Twitch di un collega. Vista la partecipazione, il team decide di continuare ad organizzare questi tornei con giochi diversi coinvolgendo sempre più persone. A febbraio del 2021 il team Brand & Communications approva la creazione di un canale Twitch Deloitte Digital Italia. L'iniziativa cresce sempre più arrivando a coinvolgere altri paesi come UK, Grecia e Belgio. A marzo del 2021 l'iniziativa viene battezzata come "Game Night": ad oggi sono stati organizzati 9 tornei, con una partecipazione di oltre 300 persone con una media di 50 partecipanti per torneo. Alcuni esempi dei due tornei si è registrata una più alta partecipazione sono: "Genitori - figli - nipoti", dove i partecipanti si sono sfidati con i più piccoli a "Brawl Stars", ed il torneo organizzato aperto a potenziali candidati (oltre 40 giocatori e 20 CV raccolti).

Si prevede anche l'organizzazione di un torneo aperto ai clienti e una prima sfida in presenza.



DIGITA - Digital Transformation & Industry Innovation Academy

La **DIGITA Academy** - nata grazie alla partnership tra Deloitte e l'Università degli Studi di Napoli Federico II - nasce con l'obiettivo di fornire a giovani ragazze e ragazzi laureati gli strumenti e le competenze necessarie a colmare la distanza tra le aziende e le sfide derivanti dalla rivoluzione digitale in atto. Ospitato all'interno del Campus tecnologico di San Giovanni a Teduccio (NA), il corso di alta formazione si innesta in una rete fatta di istituzioni, imprese e mondo accademico in cui le nuove generazioni possono arricchire le proprie competenze necessarie ed imprescindibili per affrontare le sfide del futuro.



Dal 2017 a oggi DIGITA - che è giunta alla sua quinta edizione - ha accolto più di 350 talenti e oltre 2000 visitatori e continua ad investire sul futuro anche grazie ad un nuovo accordo siglato con l'università che si estende fino al 2027.

I risultati delle prime cinque edizioni sono stati estremamente positivi con oltre il 94% di placement degli studenti entrati a far parte del Network di Deloitte in Italia o in una delle oltre 130 aziende partner dell'ecosistema.



L'approccio formativo combina, in linea con l'obiettivo di Deloitte "Making an impact that matters":

- Alti standard qualitativi
- Simulazioni reali
- Esperienza estensiva multidisciplinare challenge-based
- Forte attenzione ai principali trend di innovazione.

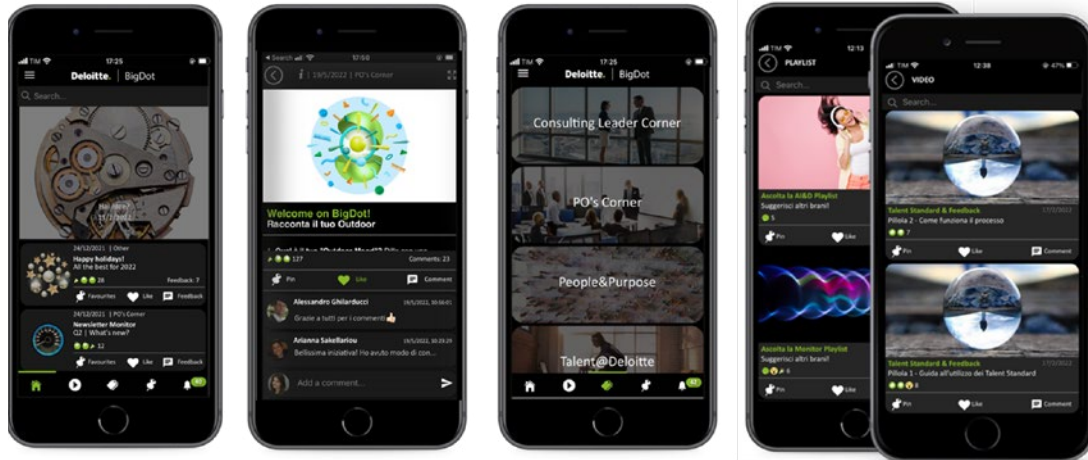
Inoltre, per seguire un approccio di respiro internazionale ed innovativo, sono state inserite lezioni in lingua inglese con formatori provenienti dall'estero nonché corsi sulle nuove tecnologie emergenti. Negli anni DIGITA è diventata un modello di riferimento a livello nazionale oltre che importante luogo di organizzazione eventi, workshop e incontri anche in ambito sociale con collaborazioni con importanti enti senza scopo di lucro come Save The Children o Fondazione Famiglie di Maria.



BigDot App

Il progetto **BigDot** nasce con l'obiettivo di creare un nuovo strumento di comunicazione aperto e interattivo attraverso il quale raggiungere tutta la popolazione di Deloitte Consulting composta ad oggi per il 60% da giovani Millennial e Gen-Z.

Grazie alla collaborazione ed agli stimoli di diversi gruppi di lavoro quali Advisory Board, DIGITA Academy, People & Purpose e di numerose funzioni interne, BigDot si trasforma in una nuova Agorà digitale in cui le persone possono facilmente trovare e seguire tematiche di loro interesse, informazioni relative ad eventi o corsi di formazione e ogni materiale utile per vivere al meglio l'esperienza in Deloitte, anche in realtà aumentata in 3D.



Attraverso un sistema di notifiche e campagne personalizzate gli utenti sono costantemente aggiornati sulle ultime novità aziendali e riescono ad interagire attraverso funzionalità tipiche delle piattaforme social come commenti, post, emoticons e like oltre che usufruire di gallerie multimediali con video, podcast o playlist.

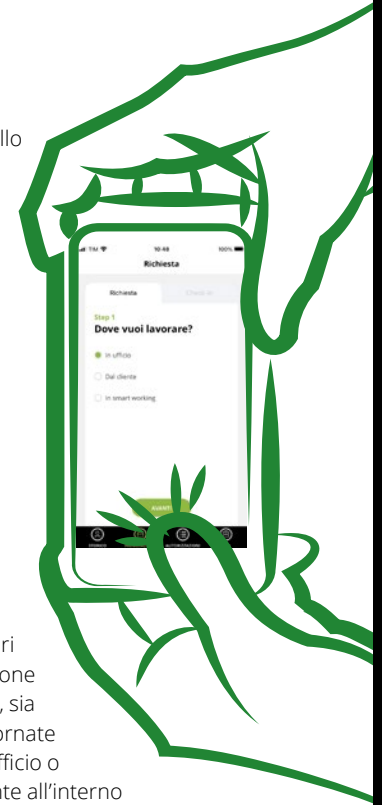
APP SWAPP3.0

L'app **Deloitte SWAPP** per la prenotazione delle postazioni in ufficio e la gestione delle giornate presso il cliente evolve per rispondere alla nuova modalità di lavoro ibrido ed alle esigenze dei lavoratori post-

pandemia: gestione flessibile dello smart working – che continua a svolgere un ruolo cruciale per il benessere della persona - alternato a momenti di lavoro in presenza, in ufficio o presso il cliente.

Per questo, il Network di Deloitte in Italia ha deciso di evolvere l'app SWAPP nel corso del FY22, con il supporto di Deloitte Digital, rendendola disponibile per tutte le persone di tutto il Network Deloitte in Italia ed introducendo nuove funzionalità. Queste consentono alle persone di pianificare e comunicare ai propri referenti interni la programmazione delle proprie giornate lavorative, sia quelle in smart working sia le giornate in cui desiderano lavorare dall'ufficio o dal cliente, gestendo direttamente all'interno dell'app tutte le richieste e le eventuali variazioni nella programmazione. Le persone del Network di Deloitte in Italia hanno così un unico strumento per poter gestire le proprie giornate lavorative in completa autonomia e con la massima flessibilità.

Il valore creato



Deloitte Digital Jungle

Da settembre 2019, Deloitte Digital si è fatto promotore di “**Deloitte Digital Jungle**”, un progetto in collaborazione con Treedom. Il processo, nato e continuato dalla voglia del team Deloitte Digital di contribuire allo sforzo nella lotta al cambiamento climatico e di allinearsi alle politiche di sostenibilità del Network, ha l’obiettivo di piantare un albero per ogni persona del team, crescendo quindi di anno in anno. Alla fine del FY22, il progetto ha portato alla creazione di quattro foreste a nome Deloitte Digital, le quali accolgono un totale di 1280 alberi distribuiti in otto diversi paesi.



Coaching crescita felice

La discontinuità causata dalla diffusione del Covid-19, dall’accelerazione tecnologica e da quello che viene definito “capitalismo dell’attenzione” caratterizza la nuova normalità e spesso risulta essere una fonte di malessere (a volte inconscio), come confermato anche dal fenomeno «*the great resignation*», che testimonia la volontà di molte persone di rivalutare le proprie vite e il significato che ne traggono.

Il team Deloitte Digital, in coerenza con le politiche aziendali in ambito sociale e di well-being, ha deciso di intraprendere, accompagnato da un coach esperto, un percorso di approfondimento sul tema e un pilota di coaching dedicato.

Sono stati individuati due fondamenti teorici: il concetto di flow, sviluppato dallo psicologo Csikszentmihalyi e definito come lo stato ottimale di coscienza dove siamo assorbiti dall’attività svolta e performiamo al nostro meglio, e quello di ruota della vita, inteso come strumento di relativizzazione del lavoro attraverso la consapevolezza dei diversi bisogni fondamentali dell’individuo.

Il gruppo di lavoro ha iniziato ad approfondire la teoria con lo scopo di definire un modello che si applichi al contesto del Network di Deloitte in Italia e stimolare una conversazione sul tema con la leadership aziendale.

Il pilota di coaching, che coinvolge le persone del Network che ricoprono ruoli di leadership, è stato declinato sia come percorso individuale che di gruppo e ha un duplice obiettivo:

- Acquisire consapevolezza del proprio ruolo di leader, conoscersi meglio e sostenere la propria crescita umana e personale, oltre che professionale.
- Comprendere cosa significhi essere change agent all’interno dell’azienda, confrontarsi con le esperienze. altrui e cercare insieme di concretizzare la teoria in azioni pratiche da condividere con i colleghi.





Cyber Risk Services

I rischi informatici e tecnologici rappresentano una **potenziale minaccia alla resilienza** ed alla reputazione delle organizzazioni. Il Network di Deloitte in Italia prosegue nella crescita della propria risk area dedicata a supportare i clienti in tale ambito, combinando da un lato le

migliori metodologie, maturate con l'esperienza sul campo nei diversi settori in cui il Network opera, dall'altro standard riconosciuti e i più avanzati framework per offrire soluzioni pratiche e sostenibili.

I servizi offerti in ambito Cyber Risk rappresentano un'eccellenza riconosciuta a livello internazionale: si tratta di un modello altamente integrato in tutte le geography del Network, che prevede un'offerta multidisciplinare, servizi di advisory, implementazione e operations che possono essere erogati per i propri clienti in tutto il mondo, con l'obiettivo di aiutare i clienti nel complesso esercizio di interpretazione della trasformazione digitale.



Il Network globale di Deloitte è stato nominato **Leader** in "The Forrester Wave™: Servizi di risposta agli incidenti di cybersecurity, 1° trimestre 2022" di **Forrester**, società americana che si occupa di ricerca e studi specifici relativi agli impatti della tecnologia nel mercato.



Il Network di Deloitte si è classificato **#1 a livello globale** nella consulenza sulla sicurezza di **Gartner**. Deloitte, per l'undicesimo anno consecutivo, è stata classificata da Gartner, principale società al mondo di analisi di mercato nel campo dell'information technology e della consulenza, al primo posto per fatturato per il 2021 nei servizi di consulenza, nel suo rapporto di giugno 2022 intitolato: "Market Share Analysis: Consulting Services, Worldwide" 2021.



Il Network di Deloitte è stato indicato come **Leader** nella valutazione dei fornitori di servizi di sicurezza canadesi intitolata "**IDC MarketScape 2022**" di IDC e **Leader** per i servizi di incident readiness a livello mondiale nell'"**IDC MarketScape 2021**".



Secondo il feedback dei clienti, il Network di Deloitte ha le competenze tecniche e dimostra una comunicazione efficace, specialmente quando si tratta di risposta agli incidenti. È stato identificato 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, il Network 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. Infine, il Network è anche considerato 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. valutazione degli analisti IDC, il Network di 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. Infine, il Network è anche considerato 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.

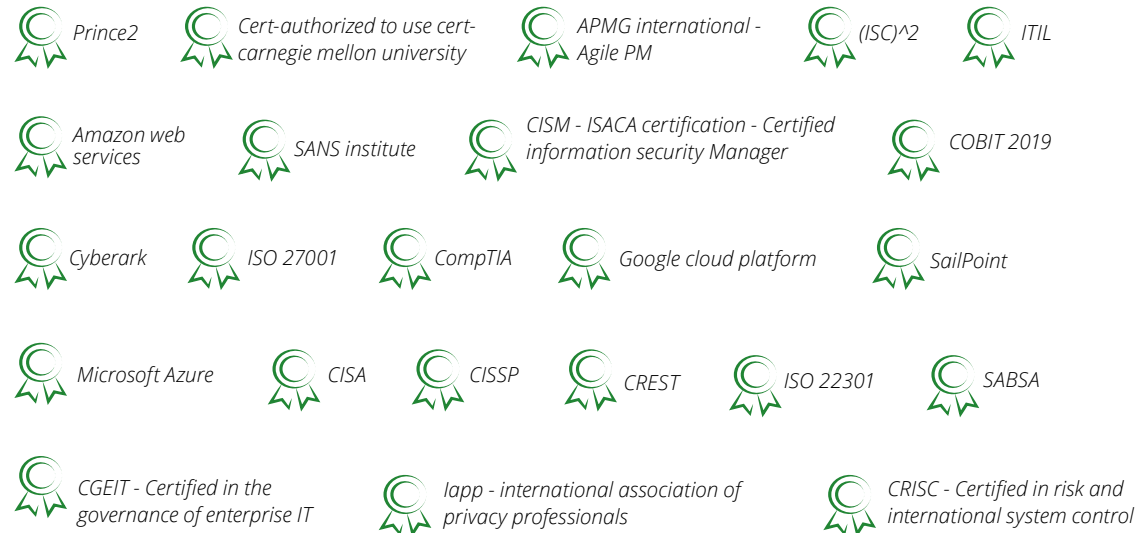
Certificazioni

Mentre il mondo si trova ad affrontare una cronica carenza di talenti nel settore della sicurezza informatica e la domanda globale in quest'ambito è in forte espansione, il Network di Deloitte in Italia e nel mondo, continua ad investire significativamente per colmare questo divario ed incrementare le capacità e

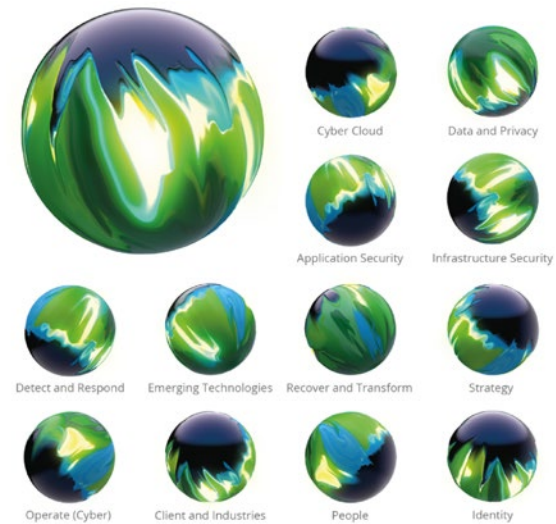
le competenze per garantire ai propri clienti di poter essere affiancati dai migliori talenti.

A dimostrazione di tale aspetto, il Network a livello Global, detiene numerose certificazioni e qualifiche, sia individuali, per le persone del Network, sia di settore. Di seguito si riportano le principali:

ELENCO CERTIFICAZIONI



L'offerta sviluppata in ambito cyber risk consente ai clienti del Network di poter bilanciare il bisogno di condurre le proprie attività di business in maniera sicura, vigile e resiliente con gli obiettivi strategici e in linea con la propria propensione al rischio. L'approccio promosso dal Network di Deloitte in Italia e a livello Global è quello del "cyber everywhere": tale purpose riflette quanto il rischio cibernetico rappresenti un fenomeno ad ampio spettro e pervasivo, da considerare in modo trasversale e strutturato nelle strategie di business.



Le attività di Deloitte in ambito di Cyber Risk si articolano a livello globale in:



CYBER STRATEGY

La capacità di innovare, utilizzare nuove tecnologie e crescere in sicurezza richiede una strategia di gestione del rischio informatico guidata dalla leadership di un'organizzazione. I servizi di Cyber Strategy forniscono guida e supporto ai clienti nella definizione di una strategia volta a supportare in sicurezza l'evoluzione delle iniziative di core business aziendali, in un'era in cui *cyber is everywhere*.



DETECT & RESPOND

I servizi di Detect and Respond del Network di Deloitte sono dedicati alle organizzazioni per accrescere le loro capacità incentrate su Security Operations, Security Incident Response & Cyber Resilience. I clienti vengono supportati nella progettazione ed implementazione dei programmi di Security Transformation con particolare attenzione alla Cyber Defence & Recovery dai principali attacchi informatici. Ciò include soluzioni e servizi specifici quali Threat Management and Response, Cyber Threat Intelligence, Attack Surface & Vulnerability Management, Threat Hunting, Incident Management & Incident Response.



APPLICATION SECURITY

L'offerta di servizi Application Security (AS) del Network di Deloitte offre un approccio completo nell'affrontare requisiti di privacy, controllo interno e conformità nel mondo applicativo aziendale. Sfruttando l'ottimizzazione dei processi, l'automazione ed i centri di eccellenza globali, i servizi AS forniscono soluzioni innovative, che comprendono la fornitura di tecnologie digitali, come robotica e app cognitive e mobili al servizio della sicurezza, processi ERP, controlli di integrità per piattaforme SAP S4/HANA e Oracle, GRC, CRM e HR e sviluppo sicuro del software.



CYBER CLOUD

Il team Cyber Cloud del Network di Deloitte aiuta le organizzazioni durante l'intero ciclo di trasferimento dei processi aziendali dall'on-premises al cloud per tutti gli aspetti relativi alla sicurezza delle informazioni. Offrono capacità e soluzioni informatiche incentrate sullo sviluppo, la trasformazione e la resilienza della sicurezza nel cloud, attraverso una vasta rete globale di professionisti qualificati, dotati di profonda esperienza tecnica, conoscenza dei diversi settori industriali in cui operano i clienti e della relativa normativa cogente in materia di sicurezza.





INFRASTRUCTURE SECURITY

I servizi di Infrastructure Security del Network di Deloitte aiutano le organizzazioni a sviluppare ed accrescere le loro capacità e le soluzioni incentrate sulla sicurezza e resilienza della rete e delle componenti infrastrutturali, affrontando gli aspetti più tecnici relativi alla loro sicurezza. L'offerta include aspetti specifici quali la protezione di infrastrutture critiche e reti, protezione di database e middleware, Platform Protection e Physical Protection.



IDENTITY

Il Network di Deloitte aiuta le organizzazioni con capacità e soluzioni informatiche focalizzate sulla progettazione, implementazione, trasformazione e resilienza di soluzioni di gestione delle identità digitali e degli accessi alle informazioni. L'ambito di questi servizi include l'ottimizzazione di processi aziendali, tecnologie che supportano l'autenticazione, l'autorizzazione e il controllo delle identità digitali dei dipendenti, fornitori, clienti e altre parti interessate, che richiedono l'accesso a risorse informatiche come dati, applicazioni e sistemi.



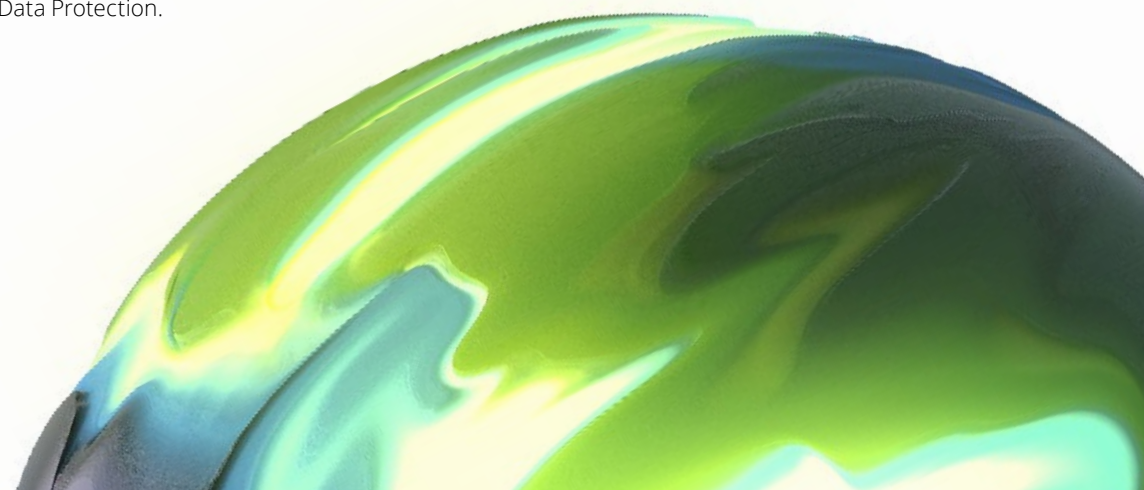
DATA & PRIVACY

I servizi di Data & Privacy del Network di Deloitte supportano le organizzazioni a sviluppare ed accrescere le loro capacità e soluzioni focalizzate alle tematiche di Data Governance, Data Architecture and Design, Data Protection & Privacy, quest'ultimi affrontati attraverso ampi programmi di trasformazione a livello aziendale. I clienti vengono supportati a sviluppare una migliore comprensione dei dati personali trattati, nonché delle informazioni riservate che raccolgono, elaborano e condividono, definendo e implementando requisiti di protezione associati a ciascuno di essi. I servizi spaziano da un supporto strategico sulla Privacy e sulla Data Protection fino a servizi specifici relativi a Data Inventory, Data Lifecycle Management, nonché progettazione, implementazione e gestione di soluzioni di Data Protection.



EMERGING TECHNOLOGIES

L'offerta Cyber Emerging Technologies del Network di Deloitte aiuta le organizzazioni a gestire la sicurezza delle proprie soluzioni informatiche, incentrate sulle tecnologie di prossima generazione, tra cui, a titolo esemplificativo, Internet of Things (IoT) ed Industrial Control Systems (ICS). Il Network di Deloitte in quest'ambito fornisce servizi di test tecnici di sicurezza per dispositivi IoT, auto a guida autonoma, dispositivi medici connessi, sistemi di controllo del settore industriale ed energetico, sistemi di automazione degli edifici e smart city.



Job Opportunity & Post-graduate Program

Dati privati, proprietà intellettuale, infrastrutture critiche e anche la difesa Nazionale possono essere compromessi da Cyber Attacks intenzionali, incidenti informatici, oltre che dalle vulnerabilità del panorama Internet globale. I professionisti del Cyber Risk del Network di Deloitte operano erogando i propri servizi a grandi gruppi industriali, finanziari e privati, oltre che ai Governi e alle Istituzioni Nazionali. Il loro obiettivo è definire e attuare un **approccio integrato** alla Cyber Security, che consenta l'applicazione delle **migliori pratiche internazionali** per la **prevenzione e la gestione degli incidenti informatici**, la resilienza dei propri processi operativi e la gestione delle crisi. Il team Cyber garantisce l'individuazione e l'implementazione delle migliori tecnologie, il pieno sfruttamento delle potenzialità delle reti informatiche per lo sviluppo del business e il miglioramento delle proprie performance, collaborando per il pieno rispetto delle normative internazionali e della privacy. In questo contesto, il team di

Cyber Risk Services ha ideato un corso di perfezionamento strutturato attraverso un **post-graduate program**, focalizzato su tematiche cyber. Il corso di perfezionamento viene erogato a una classe di giovani talenti che, parallelamente all'attività sul campo, costruiscono

le competenze necessarie ad affrontare il mondo della sicurezza informatica. I partecipanti al corso di perfezionamento vengono coinvolti nelle progettualità Cyber del Network di Deloitte a tempo pieno e la formazione viene erogata in collaborazione con Cefriel – Politecnico di Milano, centro di eccellenza per l'innovazione, la ricerca e la formazione nel settore dell'Information & Communication Technology. Il corso prevede 136 ore di formazione didattica, suddivise in 11 giorni per la durata totale di 11 mesi.

Collaborazioni con le Università rivolte agli studenti

Nel mese di aprile 2022, alcuni nostri esperti del settore Cyber Strategy & Transformation hanno tenuto un **evento di tre giorni** dedicato agli studenti del Board of European Students of Technology dell'Università degli Studi di Roma Tor Vergata, per tutte le facoltà di ingegneria, guidando gli studenti attraverso un percorso di simulazione di **Cyber Crisis Management**. Attraverso la tre giorni, gli studenti hanno potuto partecipare attivamente alle tipiche attività che le imprese si trovano ad affrontare in caso di crisi cyber, dividendosi in gruppi e simulando di ricoprire i ruoli aziendali previsti dalle migliori prassi in materia di Cyber Crisis Management.

Al completamento della simulazione, nel corso dell'ultima giornata, i nostri esperti hanno mostrato

agli studenti gli aspetti salienti del loro stesso operato, che hanno portato al **contenimento e alla risoluzione** della crisi e al ritorno alla normale operatività aziendale. La tre giorni si è conclusa con le premiazioni dei gruppi di lavoro che si sono maggiormente contraddistinti.



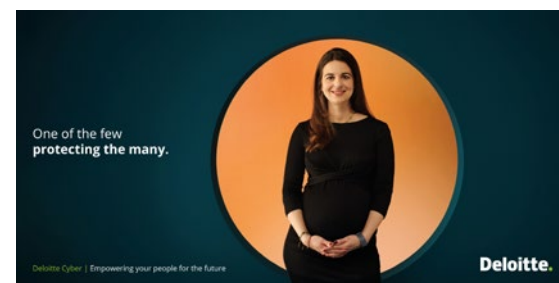
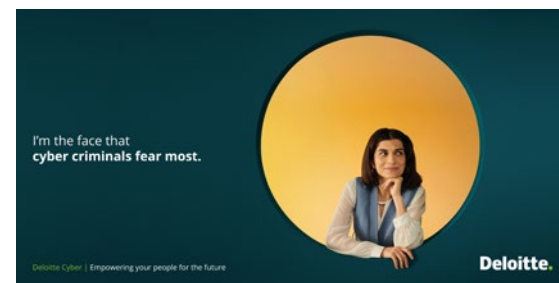
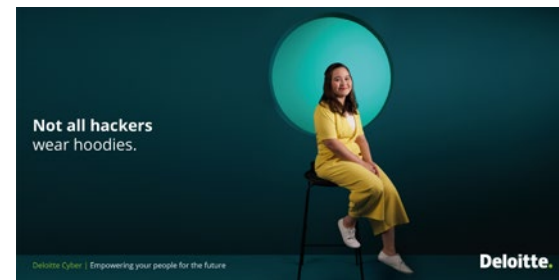


Women in Cyber & Women in Security

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 incoraggiare più donne a intraprendere percorsi di carriera nel settore della Cyber Security, il Network di Deloitte in Italia 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. 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.

Grazie all'iniziativa Women in Cyber, il 30 giugno 2021 Deloitte ha ospitato il **primo evento EMEA** di Women in Cyber "Unleashing Innovation".



Servizi innovativi

L'ascolto dei clienti ha messo in evidenza una crescente necessità delle aziende di declinare il concetto della **sostenibilità** in progetti tangibili, misurabili e interconnessi con l'operatività quotidiana. Tale esigenza nasce da un intreccio tra la normativa in via di forte mutamento in tutto il mondo, l'elevata sensibilità dei clienti al tema e una maggiore maturità delle aziende stesse, ove le iniziative "spot" sono state superate da una visione strategica di più ampio respiro. Sulla base di questo approccio, **la sostenibilità** si contraddistingue **come indicatore dell'efficienza aziendale e della sua propensione ad intraprendere i progetti a medio-lungo termine.**

Al fine di supportare le aziende nell'intraprendere con successo questo percorso trasformativo, il team Supply Chain and Network Operations del Network di Deloitte in Italia ha ampliato il proprio portafoglio servizi con le attività riportate di seguito.

La Progettazione di prodotti/ servizi sostenibili garantisce:

- La riduzione dei materiali impiegati e l'utilizzo di quelli riciclati e riciclabili, e quindi il contenimento dell'impronta idrica e di carbonio.

- La riparabilità, il riutilizzo e il riciclo attraverso una progettazione modulare.
- L'estensione del ciclo di vita.
- L'uso di fonti di energia rinnovabili e materiali sostenibili.

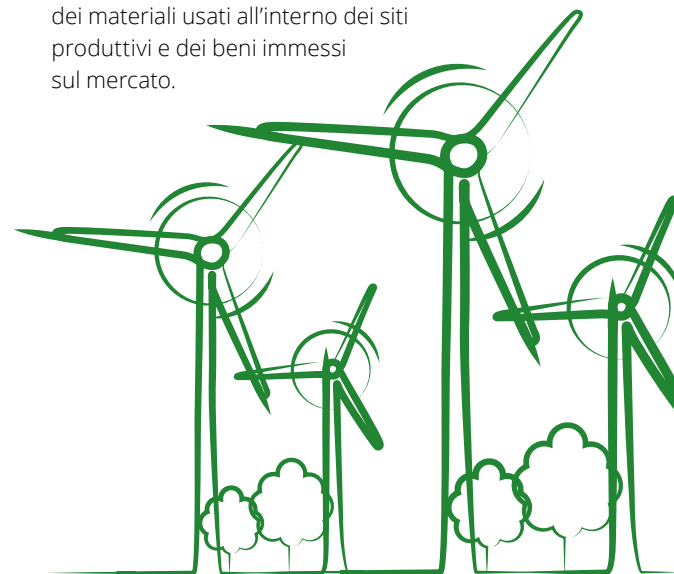
L'approvvigionamento sostenibile supporta la progettazione e favorisce il graduale passaggio della catena di fornitura a pratiche e modalità sempre più sostenibili. Questo è possibile grazie all'identificazione degli standard obbligatori e volontari sulla sostenibilità per ciascuna tipologia di fornitori aziendali, alla valutazione dello stato attuale della propria catena di fornitura e allo sviluppo dello specifico percorso di miglioramento.

La logistica sostenibile si inserisce all'interno dei progetti di riconfigurazione della rete logistica. Sfruttando strumenti di simulazione all'avanguardia, è possibile analizzare l'attuale flusso dei materiali rispetto a quello desiderato, nonché sviluppare scenari alternativi per ridurre i chilometri percorsi, ottimizzare i carichi trasportati, migliorare il mix di alimentazione delle flotte (carburanti fossili, elettrificazione, ecc.) riducendo così le emissioni di CO₂.

La gestione dei rifiuti e la circolarità comprendono:

- L'analisi della situazione attuale con riferimento alla gestione dei rifiuti (la quantità generata all'interno dei siti produttivi, le specifiche categorie e grado di pericolosità, la destinazione finale alla discarica o al riciclo).
- La conseguente definizione degli obiettivi di riduzione/ottimizzazione.
- E infine la graduale integrazione con la progettazione sostenibile.

L'obiettivo è quello di garantire la circolarità dei materiali usati all'interno dei siti produttivi e dei beni immessi sul mercato.



Asset innovativi

Digital Attacker

DAB (Digital-Attacker-in-a-Box) è l'asset del Network di Deloitte a supporto dei Digital Attacker che fornisce un set completo di processi, capability e soluzioni tecnologiche all'avanguardia sul mercato.

DAB aiuta le aziende nel **gestire e ottimizzare l'intero ciclo di vita del cliente attraverso i canali digitali**: dal marketing alla lead generation, dalla vendita al provisioning, dalla fatturazione al supporto post-vendita.

DAB è fondato su un'architettura tecnologica E2E, a sua volta basata su piattaforme di livello enterprise

come Adobe Experience Manager per i portali web e mobile, Salesforce Industries per il CRM ed il CPQ, la piattaforma Zuora per la fatturazione, Salesforce Marketing Cloud come strumento di gestione delle campagne ed infine le piattaforme Mulesoft ed AWS per la gestione dell'integrazione fra sistemi e delle capability personalizzate.

DAB è nato come acceleratore per le aziende del mondo TMT, ma **per la sua flessibilità può essere adottato in tutte le industry** ed ha come target sia nuovi player che vogliono entrare in uno specifico mercato, sia grandi organizzazioni interessate ad **innovare ed estendere la propria offerta di servizi**, anche attraverso il lancio di nuovi brand, secondo una

modalità agile che consente di superare le logiche legacy.

Il valore aggiunto di DAB deriva dal significativo risparmio di tempo e budget, ottenibile grazie al know-how dei processi ed ai molteplici use-case già pronti per la messa in opera in modalità plug & play.

In questo modo, **DAB facilita il cambiamento per quei grandi player che vogliono entrare con agilità nel mercato digitale**, riducendo al minimo le dipendenze dagli ecosistemi legacy esistenti e offrendo al tempo stesso la garanzia della business continuity.



Altre tipologie di servizi

Audit Transformation e D.Lab

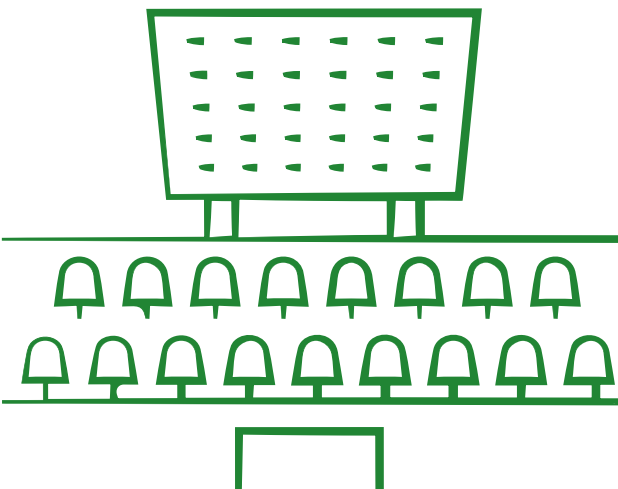
Coerentemente con i cambiamenti del contesto e con le nuove richieste del mercato sempre più contaminate da nuove tecnologie (es. intelligenza Artificiale, Cloud e la Robotica), a partire dal FY19 è stato intrapreso a livello global un percorso di Audit Transformation.

All'interno di questo percorso di trasformazione e cambiamento, con l'obiettivo di automatizzare e digitalizzare gran parte dei processi, incrementando l'experience dei clienti e dei professional del Network di Deloitte in Italia, è stato creato il **Lab**: un **incubatore di innovazione tecnologica e di processo**, dove talenti con background universitari diversi possono confrontarsi, collaborare e sviluppare progetti di business ad alto valore aggiunto.



La riqualificazione delle infrastrutture sportive: impatto sociale e ambientale

Recenti studi effettuati dal Network di Deloitte hanno evidenziato come le **infrastrutture sportive** rappresentino il tassello più debole dell'ecosistema calcistico: in Italia si rileva in particolare un'età media degli impianti notevolmente superiore a quella degli equivalenti dei maggiori campionati europei, nonché ricavi diretti ampiamente inferiori e *facilities* non adeguate ai bisogni e alle aspettative dei tifosi e degli spettatori. La **ricaduta sociale ed economica** del settore calcistico **non è trascurabile** e occorre tenere in considerazione il fatto che la ripresa economica auspicata per lo scenario post-Covid-19 comporterà elevati investimenti anche in questo settore.



A Partnership with purpose - Milano Cortina 2026

Il Network di **Deloitte in Italia affiancherà la Fondazione Milano Cortina 2026** nel percorso quadriennale che porterà le due località ad ospitare i prossimi Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali.

La **partnership**, avviata nel settembre 2022, seguirà quella decennale tra Deloitte Global e il

Comitato Olimpico Internazionale, che durerà fino al 2032 e riguarderà le prossime cinque edizioni dei Giochi estivi e invernali.

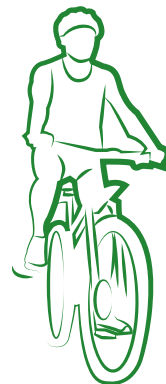
Il Network di Deloitte in Italia metterà a disposizione le proprie capacità professionali per affrontare con entusiasmo le sfide emergenti negli ambiti: Games Strategy and Operations, Marketing and Commercial Solutions e Games Innovation.





In tale contesto, il Network di Deloitte in Italia ha abbracciato con entusiasmo una pluralità di progetti volti ad assistere strategicamente alcuni dei principali club di Serie A decisi ad investire nella **riqualificazione dei propri impianti sportivi**. Con il supporto corale del Network guidato dalla practice di consulenza strategica di Deloitte Monitor, è stato possibile collaborare con le società sportive per la **redazione dei piani economici e finanziari dei nuovi stadi**, definendo articolati e dettagliati piani industriali (ad esempio format, design, servizi offerti, studi di fattibilità tecnica ed economica, ritorni sugli investimenti). In particolare, i piani sono stati strutturati sugli elementi che il Network di Deloitte in Italia e i club hanno congiuntamente ritenuto prioritari: **innovazione, sostenibilità (sociale e ambientale) e identità territoriale**.

La costruzione di un'infrastruttura sportiva, infatti, impone di adottare una visione di lungo periodo e di valutare le potenziali *legacy* sul territorio di strutture con un ciclo di vita medio superiore ai 50 anni. Assumono particolare rilevanza, ad esempio, aspetti quali la capacità di produrre lavoro, di incrementare il **benessere sociale**, di creare **indotti indiretti per il territorio ospitante** e di **rispettare gli standard** volti alla **salvaguardia ambientale**.



Il **coinvolgimento** e il **dialogo** con tutti gli stakeholder, sia pubblici che privati, si è confermato l'approccio vincente per ottenere risultati positivi. In riferimento a tutti i progetti realizzati sono stati infatti definiti scenari affidabili sulle **opportunità di generazione di reddito** per le attività commerciali terze (ad esempio nel settore dell'ospitalità, della cultura e della ristorazione), sulle **entrate monetarie extra della P.A.** dovute ai volumi di gettito fiscale diretto e indiretto, sui **più alti livelli occupazionali**, sullo **sviluppo immobiliare di quartiere** e sulla **preservazione di aree urbane in ottica green**.

Il metodo applicato rispecchia fedelmente la strategia del Network di Deloitte in Italia "**Impact for Italy**", descritto più nel dettaglio nel capitolo "[L'Impatto di Deloitte sulla community](#)", che persegue l'obiettivo di **contribuire allo sviluppo e all'incremento di competitività del Paese** supportando le imprese destinatarie dei servizi del Network. I progetti dedicati alla riqualificazione degli impianti sportivi si sono distinti come il **risultato di un lavoro concertato**: partendo dall'impact Assessment e dalla definizione del Piano Strategico da parte di Monitor Deloitte, hanno fatto seguito gli *assesment* degli impatti aziendali condotti dai team Assurance e Risk Advisory, i piani di funding finanziari monitorati dal dipartimento Financial Advisory e la stipula di tutti gli accordi legali e la definizione delle partnership gestite attraverso la practice Deloitte Legal.



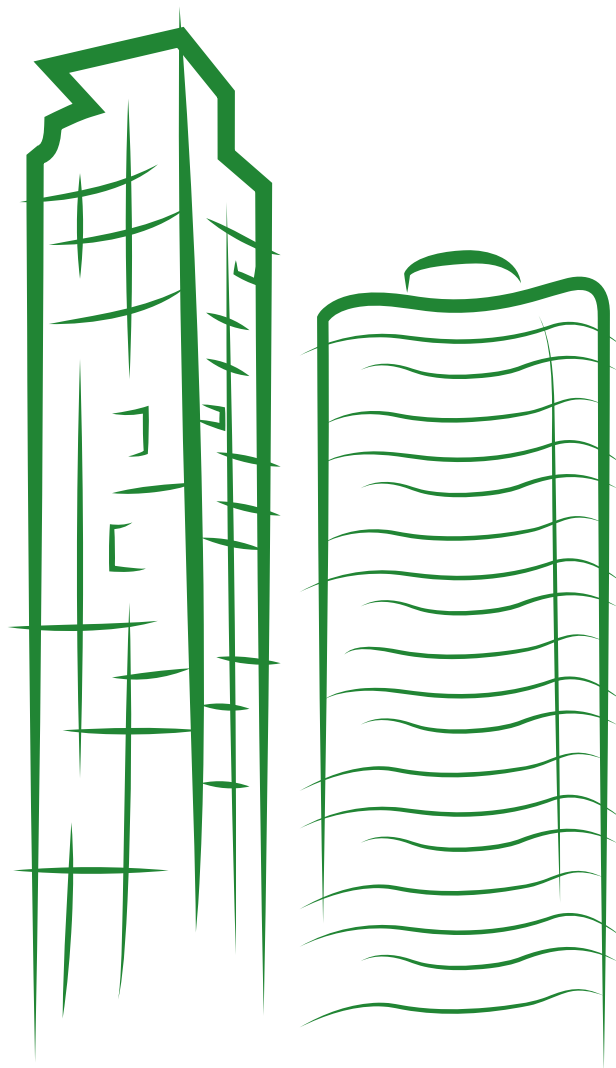


In2law – Legal Managed Services

In un mondo in cui **compliance** e **razionalizzazione dei costi** sono elementi fondamentali per la competitività delle aziende, i **Legal Managed Services (LMS)** di **in2law**, società del Network di Deloitte in Italia nonché primo provider di servizi legali alternativi in Italia, rappresentano una risposta efficace e strategica a tale esigenza.

I servizi legali alternativi rappresentano una nicchia di mercato promotrice di **un significativo cambiamento di rotta rispetto al modello legale tradizionale**, con un impatto concreto sulle necessità delle aziende. Attraverso l'impiego di **risorse on-demand altamente qualificate e tool tecnologici all'avanguardia**, in2law è in grado di supportare realtà di diversi ambiti settoriali e dimensioni, con o senza ufficio legale interno, nel raggiungimento dei propri obiettivi di business e nell'**ottimizzazione dell'ecosistema legale**.

I LMS sono **servizi legali smart, personalizzati e flessibili** secondo tempo e volume richiesti, ad esempio per gestione di picchi di lavoro o esigenze temporanee, e permettono alle aziende di implementare una pianificazione strategica dei costi legali. La missione di in2law è trasformare il modo in cui la conoscenza legale è resa disponibile alle imprese, favorendo la massima integrazione dei professionisti nei processi aziendali.



Deloitte Private

Deloitte Private si pone l'obiettivo di ascoltare e comprendere a fondo le esigenze di business del **segmento di mercato Mid-Market** – costituito da **PMI, imprese familiari, investitori privati, family office e private equity** – per fornire **soluzioni multidisciplinari**, integrate e altamente focalizzate sulle reali necessità dei clienti.

Facendo leva sui molteplici expertise maturati nei diversi contesti del settore, il programma Private offre un'ampia varietà di iniziative, strumenti e servizi volti a supportare e affiancare i clienti lungo un percorso orientato all'eccellenza – posizionandosi come **"Trusted Business Advisor"** grazie a un approccio incentrato sulle specifiche peculiarità di ciascuna azienda.

Le iniziative Deloitte Private

Per tutto il FY22 Deloitte Private ha continuato a supportare i clienti durante la fase di ripresa post emergenza pandemica, fornendo interessanti spunti circa i principali trend di settore e una overview sugli scenari macroeconomici, sui quali le aziende possano basare le strategie future e favorire l'accelerazione della ripresa.

Inoltre, nel corso del FY22 Deloitte ha affiancato l'offerta e i servizi dedicati alle imprese con una serie di **articoli e report** focalizzati sui principali trend del

mondo Private, anche in continuità con gli importanti **studi global consolidati negli ultimi anni**.

Ad esempio, lo studio **"Il mercato dell'arte e dei beni da collezione 2022"**, riferito ai trend che hanno

caratterizzato il settore nel corso del 2021, evidenzia come il tema "Art & Finance" rappresenti un ambito sempre più strategico e centrale per un insieme articolato di **stakeholder**: dai gestori patrimoniali ai private banker e ai family offices, ma anche musei pubblici e privati, collezionisti corporate, istituzioni pubbliche, fiere, società di arte digitale, settore creativo.

Tra le varie iniziative sviluppate in ambito Deloitte Private, in continuità con le edizioni precedenti, è stata pubblicata la 40esima edizione della **"Italy Private Equity Confidence Survey"**, uno studio che da anni rappresenta un consolidato punto di riferimento per il settore in merito alle **attese**



degli operatori sull'andamento del PE e sulle **principali tendenze nel mercato**. L'analisi è stata condotta dal business Deloitte Financial Advisory con il supporto di AIFI ed include specifici approfondimenti sul quadro macroeconomico del settore, sulle attività previste dagli operatori, sulle logiche di investimento e disinvestimento, nonché sul financing delle acquisizioni e sul valore e sul rendimento dei portafogli.

Nuova solution Deloitte Private: Il tuo business senza confini

Nel corso del FY22 è stata lanciata una nuova **collaborazione tra Deloitte Private e Alibaba.com** per supportare il **processo di espansione delle aziende italiane sui mercati esteri**, fornendo strumenti e servizi adeguati.

La collaborazione si basa sui benefici del supporto fornito sia da Deloitte Private, attraverso un approccio multidisciplinare (in particolare con lo Studio Tributario e Societario e lo Studio Legale), sia da Alibaba.com, una piattaforma leader nell'e-commerce B2B che aiuta le aziende a diventare globali. La nuova solution è stata comunicata al mercato tramite una **webinar series** tenutasi durante il primo semestre del FY22.



Soddisfazione del cliente

Da diversi anni il Network di Deloitte riconosce l'importanza di ascoltare i propri clienti: capire i loro bisogni, aspettative e pareri è fattore indispensabile per conoscere il proprio mercato e saper rispondere in modo concreto e proattivo alle sue evoluzioni e trasformazioni. A questo scopo, il Network italiano di Deloitte ha implementato un programma articolato di Client Feedback, con l'obiettivo di monitorare il livello di soddisfazione della propria customer base. Questo programma si compone oggi di diverse iniziative, volte a catturare il punto di vista e la soddisfazione dei clienti su diversi livelli:

- **A livello di top management**, grazie al processo di Client Service Assessment, che consiste nello svolgere interviste face-to-face con i C-level dei principali clienti. Queste interviste hanno l'obiettivo di approfondire la relazione e la performance generale di Deloitte, il suo posizionamento presso il cliente e le aspettative future del mercato.
- **A livello di singolo progetto**, grazie al processo di Engagement Review, che consiste nell'invio ai clienti di survey online una volta concluso un progetto.



Queste survey hanno l'obiettivo di rilevare in modo continuativo nel corso dell'anno il grado di soddisfazione dei clienti rispetto alle singole attività, sia monitorando KPI di alto livello quali il Net Promoter Score (NPS) e la Client Satisfaction (C-SAT), ma anche consentendo di analizzare i risultati per tipologia di servizi offerti al cliente.

- **A livello di ufficio acquisti**, grazie al processo di Bid Debrief, che consiste nell'instaurare un confronto con il procurement dei clienti per comprendere con loro le ragioni che possono portare al successo o meno di Deloitte in una determinata proposta.

Queste iniziative sono coordinate non solo a livello di Network italiano, ma sono previsti anche **momenti di confronto e di condivisione di best practice a livello europeo e internazionale**, al fine di monitorare la soddisfazione dei clienti non solo a livello locale ma anche in una logica cross-border. A questo scopo, a partire dal FY22, sia a livello europeo sia internazionale, sono state introdotte delle dashboard che favoriscono la visualizzazione e l'analisi dei risultati da parte della leadership del Network di Deloitte.

Nel corso del FY22, inoltre, il processo di Client Feedback è stato ulteriormente potenziato grazie all'introduzione di **meccanismi di automazione** che consentono ora di raggiungere in modo più puntuale ed efficace i clienti, in particolare nei momenti di confronto a livello di singolo progetto. L'obiettivo di questo **boost digitale** è quello di estendere

ulteriormente il processo all'intera customer base del Network italiano di Deloitte, rendendo la base informativa raccolta sempre più rappresentativa del portfolio clienti del Network.

Tutte le iniziative del programma di Cliente Feedback contribuiscono infatti ad alimentare costantemente il patrimonio di informazioni del Network italiano di Deloitte sui propri clienti, che diventa una fonte rilevante di insight e indicazioni per migliorare l'efficacia e l'impatto delle azioni dei professionisti di Deloitte presso i clienti. Grazie ai dati raccolti è possibile da un lato individuare i punti di forza e le aree di miglioramento nei servizi e nell'offerta del Network, a partire dai quali mettere in campo azioni di remediation o promuovere nuovi servizi e competenze; dall'altro, dimostrare in modo concreto che il punto di vista e l'opinione del cliente è importante per il Network e può diventare un driver per lo sviluppo di tutta l'azienda.

Dall'attività di Client Feedback di Deloitte Central Mediterranean durante il FY22 è emerso che il 100% dei Clienti si dichiara soddisfatto dei servizi offerti dal Network; testimonianza del fatto che i clienti apprezzano ancora una volta l'integrità e la capacità di comprensione del business e del settore in cui ciascuno di essi opera, così come le forti competenze specialistiche e funzionali del Network nonché la volontà di rispondere prontamente ai bisogni dei propri clienti.



Brand
eminence



Grandi Eventi, dal vivo e da remoto



Grazie all'allentamento delle restrizioni dovute al Covid-19, durante il FY22 c'è stato un **progressivo ritorno ad eventi in presenza**, adottando il più delle volte una **modalità ibrida** di fruizione, che ha consentito all'audience di poter scegliere tra una partecipazione fisica o da remoto.

Al fine di supportare i propri clienti e rispondere al meglio alle loro esigenze di mercato, molti eventi del FY22 sono stati incentrati su tematiche inerenti alla **Sostenibilità**, alla **Digitalizzazione** e in generale agli impatti dell'**Innovazione** sulle vite delle persone e sulle aziende.

Sono stati affrontati anche temi legati alla **gestione dei dati** e alla **privacy**, come la webinar series *"Data Protection e Artificial Intelligence"*, ma anche su **aggiornamenti legislativi**, come il webinar *"Novità Tributarie"*.

Molte sono state le collaborazioni con terze parti grazie anche a eventi in collaborazione con terze parti, quali **Confindustria**, **Google** e la media partnership con **AboutPharma**.

Innovation Summit 2022

Nel mese di maggio 2022 si è svolta a Roma - presso il Teatro Argentina - la quinta edizione dell'Innovation Summit, evento che da anni ha l'obiettivo di **approfondire l'impatto dell'innovazione su cittadini e imprese**.

Quest'anno abbiamo raccontato le **sfide e opportunità dettate dall'Innovazione e dal Next Generation EU** nel complesso momento storico che stiamo vivendo attraverso lo sguardo unico e universale della cultura e del cinema.



All'evento è stato presentato in anteprima esclusiva il **cortometraggio "Presto sarà domani"** - realizzato e prodotto da Deloitte in collaborazione con **Goldenart Production** - con **Riccardo Scamarcio** e **Carolina Crescentini**, regia di **Michele Placido** e musiche di **Nicola Piovani**.

Il corto, ambientato a **Città della Pieve**, racconta come potrebbe essere l'Italia grazie al PNRR già dal 2026, mostrando **una comunità verde, servita interamente da energie rinnovabili**, dove gli edifici sono efficienti dal punto di vista energetico, la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti è rispettoso dell'ambiente.



La mobilità è green e l'agricoltura punta sulle più avanzate tecniche di produzione a basso impatto ambientale. La connettività 5G abilita lo smart working e i cittadini accedono ai servizi digitalizzati della Pubblica Amministrazione.

Ad aprire l'evento è stato il CEO di Deloitte Central Mediterranean, **Fabio Pompei** con l'Innovation Leader di Deloitte Italy e North & South Europe, **Andrea Poggi**, che ha anche argomentato come l'innovazione sia il volano per il PNRR e abiliti una svolta epocale per il nostro Paese e per l'Europa.

Hanno partecipato all'evento come speaker il Ministro della Transizione Ecologica **Roberto Cingolani**, il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, **Roberto Garofoli** e il Vicepresidente della Camera dei Deputati, **Ettore Rosato**.



Alla visione del cortometraggio è seguito un dibattito con: **Maria Chiara Carrozza**, Presidente CNR, **Maria Bianca Farina**, Presidente Poste Italiane e Presidente ANIA, **Luciano Fontana**, Direttore Corriere della Sera, **Giuseppe Gola**, Amministratore Delegato Gruppo ACEA, **Radek Jelinek**, CEO Mercedes-Benz Italia, **Giovanni Malagò**, Presidente CONI e Membro CIO, **Andrea Prencipe**, Rettore Luiss Guido Carli, **Fausto Risini**, Sindaco Città della Pieve.

Business 4 Climate

L'evento - tenutosi ad ottobre 2021 e organizzato in collaborazione con **Confindustria**, **B20 Italy** e **Confederation of British Industry (CBI)** - ha rappresentato un'occasione unica per attivare un dibattito sui **progressi globali delle imprese nella lotta ai cambiamenti climatici**, riunendo esponenti del mondo istituzionale e i principali rappresentanti delle imprese in vista della COP26, per identificare un percorso sostenibile e virtuoso verso la neutralità del carbonio.

Durante l'evento è stata presentata anche l'iniziativa **"Goal 13 Impact Platform"**, una **piattaforma online open source gestita da Deloitte che raccoglie le azioni chiave e le**

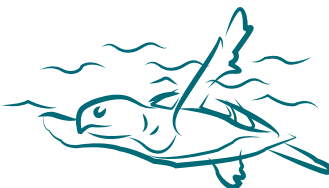
best practices che le imprese stanno proponendo **per combattere il climate change**.

Hanno partecipato in qualità di relatori: **Emma Marcegaglia**, Presidente di B20 Italy, **Lord Karan Bilimoria**, Presidente di CBI, **Punit Renjen**, CEO di Deloitte Global, **Stefano Donnarumma**, CEO di Terna, **Antonio Gozzi**, Presidente di Duferco Group, **Aurelio Regina**, Delegate for Energy di Confindustria e **Fabio Pompei**, CEO di Deloitte Italy.

The Think20 Summit

Nel mese di ottobre 2021 si è svolta anche l'importante conferenza internazionale **"Think20 (T20) Summit"** – organizzata da **ISPI** e **Università Bocconi** – alla quale **Deloitte** ha partecipato in qualità di **Knowledge Partner** dell'iniziativa. L'evento è stato articolato in diversi appuntamenti nell'arco di tre giornate ed ha previsto una modalità ibrida, che ha consentito di coniugare la partecipazione in presenza (presso la sede dell'Università Bocconi) con quella virtuale in streaming.

Durante la conferenza, **prestigiosi esponenti politici ed esperti a livello internazionale** hanno avuto l'occasione di confrontarsi e discutere le molteplici e differenti sfide relative al G20, oltre ad approfondire

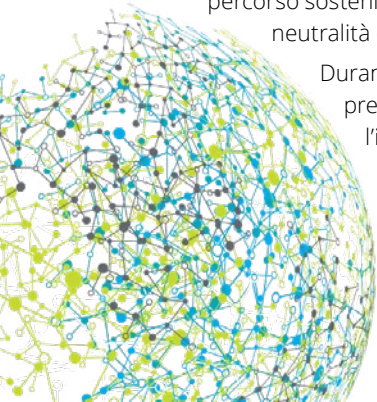


altre tematiche di stretta attualità ed alta rilevanza come ad esempio: l'evoluzione della **finanza internazionale**, le **prospettive per una crescita e uno sviluppo sostenibile** alla luce dell'**emergenza climatica**, il divario in termini di **vaccinazioni** e il presidio del **sistema salute**, la progressiva diffusione della **digitalizzazione** nei diversi settori economici, il contrasto alla **povertà** e alla **disuguaglianza**. **Sharon Thorne**, Global Board Chair di Deloitte, è intervenuta in qualità di speaker nel pomeriggio del 6 ottobre, contribuendo ad offrire il punto di vista di Deloitte in merito ai temi più rilevanti del Summit.

Prepare the Future: Building a regenerative, inclusive and sustainable economy

Questo esclusivo evento è stato organizzato da Deloitte insieme alla **Commissione vaticana Covid-19** con l'obiettivo di esplorare le **trasformazioni sociali della pandemia** e fare luce sulle possibili soluzioni e strategie per **costruire un mondo più sostenibile ed equo**, evidenziando il focus e l'impegno di Deloitte nei confronti di queste importanti tematiche.

L'evento ha riunito autorevoli leader e prestigiosi opinion maker della **business community**, della **finanza** e dell'**economia dello sviluppo** e del **mondo accademico**. I partecipanti hanno avuto l'opportunità di discutere e mettere a fattor comune i propri punti di vista riguardo alle modalità con cui



Le società stanno evolvendo nello scenario post-Covid-19, offrendo illuminanti analisi su **nuovi possibili modelli economici** che riconoscono un maggior valore alla **natura**, alle **persone** e alla **società** nel suo complesso.



In particolare, durante l'evento **Punit Renjen**, CEO di Deloitte Global, ha argomentato come l'emergenza climatica rappresenti una delle minacce più rilevanti per l'umanità, sottolineando l'urgenza di agire al più presto nella direzione di un cambiamento concreto e realizzabile, **contribuendo attivamente al presidio e alla valorizzazione degli ecosistemi naturali**. La sfida riguarda direttamente il mondo business, in quanto le imprese possiedono le skill e le risorse necessarie per generare un impatto sociale reale, positivo e di lunga durata.

Richard Houston, CEO di Deloitte North-South Europe, ha successivamente posto l'attenzione sulla necessità di promuovere e valorizzare il bene comune anche grazie al supporto delle tecnologie digitali e delle soluzioni più innovative, evidenziando i rischi ma anche i benefici in termini di inclusione sociale, riduzione delle disuguaglianze e sostenibilità per il futuro.

Road to ESG webinar series: viaggio verso la sostenibilità

La serie, formata da tre incontri avvenuti tra marzo e maggio 2022, è stata organizzata da Deloitte ed **ESG Institute**.

Durante il primo webinar, dal titolo **“Le metriche ESG”**, alcuni esperti si sono confrontati sulla necessità di definire una procedura globalmente riconosciuta per la raccolta dei parametri ESG nell'ambito della rendicontazione della dichiarazione non finanziaria (DNF).

L'obiettivo del secondo webinar, **“Società Benefit”**, è stato invece quello di analizzare il nuovo ruolo dell'impresa a seguito del forte impatto della pandemia sull'economia e sui mercati globali.

Infine, nel terzo e ultimo incontro dal titolo **“Sustainability Manager”** è stato illustrato e approfondito il ruolo del Sustainability Manager, al quale è demandata una funzione preventiva e strategica in linea con le più recenti novità normative ambientali, energetiche e di sicurezza, oltre ad essere finalizzata alla promozione di investimenti, politiche e iniziative sostenibili.

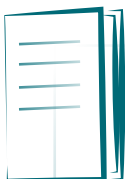
Agli incontri hanno preso parte in qualità di relatori: **Gioacchino Amato**, Partner di Deloitte Legal, **Franco Amelio**, Sustainability Leader di Deloitte, **Barbara Pontecorvo**, Partner di Deloitte Legal, **Josephine Romano**, Partner di Deloitte Legal, **Luca Dal Fabbro**,

Presidente di ESG Institute, **Costantino Chessa**, Head of Procurement di Eni, **Letizia Macri**, Vice Presidente di ESG European Institute e **Patrizia Rutigliano**, Executive Vice President Institutional Affairs di ESG Communication & Marketing SNAM, **Virginia Antonini**, Group Head Of Sustainability di Reale Mutua, **Laura Cavatorta**, Chairwoman ESG Committee di SNAM, **Mauro Del Barba**, Presidente di Assobenefit, **Afsoon Negiini**, COO and Sustainability director di AGF88Holding e **Domenico Siclari**, Ordinario di Diritto dell'Economia e dei Mercati Finanziari dell'Università Sapienza di Roma, **Stefania Bortolini**, Segretario Generale di Sustainability Makers, **Matteo Caroli**, Professore Ordinario di LUISS Guido Carli, **Carmelo Reale**, GC Sustainability Group di Banca Generali, **Giovanna Rosato**, Head of Compliance di Danone e **Claudia Strasserra**, CRO Sustainability Manager di Bureau Veritas.



Comunicazione Esterna

Il FY22 è stato caratterizzato da un posizionamento mediatico molto positivo. Il Network di Deloitte Italia si è posizionato come interlocutore di alto livello su numerose tematiche di interesse grazie al lancio e alla promozione di contenuti di approfondimento di qualità, assicurandosi un'efficace copertura in termini qualitativi e quantitativi. L'obiettivo è stato ottenuto attraverso l'analisi costante dello scenario mediatico e a strategie di comunicazione personalizzate alle esigenze e funzionali agli obiettivi di business ed eminenze del Network.



Nel dettaglio, Deloitte è stata menzionata in oltre **16.000 articoli**, di cui oltre **4.000 dedicati**, registrando una crescita del **10%** rispetto all'anno fiscale precedente.



Comunicazione tramite Social Media

Il Network di Deloitte in Italia è presente sui **social media** con account ufficiali su Instagram e Twitter, per Facebook e LinkedIn gli account sono in condivisione a livello Global. Ad oggi la nostra fanbase conta più di **12.4 mln di follower**. Il profilo Instagram di Fondazione Deloitte è il canale attraverso cui informiamo i nostri follower sulla missione e le attività della Fondazione, che generano un impatto positivo sulla società.

Nel FY22 sono stati postati oltre **2k contenuti** di business, scenari ed eventi, storie e iniziative

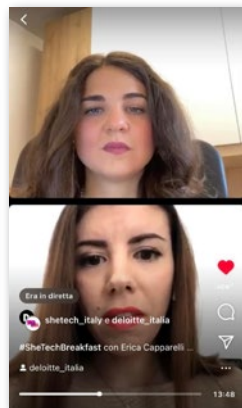
per comunicare con i talenti, contenuti relativi all'impegno del Network di Deloitte in Italia a favore dell'uguaglianza, della diversità e del benessere delle persone, che hanno raggiunto oltre **7 mln di persone**.

Tra gli hashtag più utilizzati vediamo **#WorldClimate**, con la campagna dedicata ai **Climate Champion**, **#DeloitteInclusion**, che ha visto le



dirette Instagram con le professioniste di **Deloitte WomenInTech** e **SheTech** e **#FondazioneDeloitte**; i contenuti con questi hashtag hanno generato **1mln di visualizzazioni**.

Il **blog del Network di Deloitte in Italia** si conferma come uno strumento cruciale di eminence, consentendo alla leadership di intervenire in tempo reale nei dibattiti che interessano il Paese. Le analisi e le prospettive future sono infatti frutto dei loro contributi individuali. Il blog nel FY22 ha generato un traffico sul sito di **10.000 visite con una produzione di 40 articoli**.





Pubblicazioni

L'Italia sta attraversando una fase evolutiva pressoché unica, caratterizzata da una **convergenza di molteplici sfide strategiche ed eventi imprevisti**, destinati a lasciare cambiamenti profondi anche negli anni a venire. Superata la fase emergenziale della crisi pandemica, oggi le Istituzioni e le imprese si trovano a dover gestire una serie di problematiche altamente complesse, interdipendenti e articolate su più livelli. Le **tensioni geopolitiche internazionali**, insieme alle incertezze degli assetti politico-istituzionali, rendono più complesso per i business orientarsi in un quadro legislativo e in un contesto di mercato divenuti entrambi altamente mutevoli.

Al tempo stesso, gli effetti legati ai **cambiamenti climatici** e alla **sostenibilità ambientale**, i **rincari energetici**, la **scarsità di materie prime e input essenziali** per i processi produttivi, nonché le interruzioni delle supply-chain globali e le crescenti pressioni inflazionistiche rappresentano ulteriori elementi di criticità da cui le imprese non possono prescindere nella formulazione delle loro strategie e modelli operativi. Delineare programmi e



piani strategici di successo richiede pertanto un **ripensamento profondo e radicale delle logiche abituali**, alla luce di uno scenario profondamente diverso rispetto agli anni recenti.

Grazie al know-how consolidato nel tempo e all'expertise potenziata da servizi offerti su scala internazionale e cross-settoriale, il Network di Deloitte in Italia ambisce a confermarsi anno dopo anno come **"trusted advisor"** per i propri clienti, con l'obiettivo di essere un punto di riferimento essenziale in una fase evolutiva così complessa, incerta ma al tempo stesso determinante per la crescita futura dei business. Si tratta cioè di **contribuire positivamente con un impatto ad alto valore aggiunto**, supportando le imprese nell'individuare le **soluzioni più innovative, efficaci e sostenibili** per muoversi con successo in contesti di mercato divenuti sempre più competitivi, selettivi e influenzabili da variabili interconnesse su scala globale.

In continuità con gli anni precedenti, il **FY22** si è confermato pertanto un anno ricco di **analisi, ricerche e pubblicazioni** volte a fornire ai clienti **insight, dati, rilevazioni ed elementi di forte attualità** per le loro discussioni e riflessioni strategiche. Di seguito alcuni esempi dei principali studi realizzati nel corso dell'anno.



Connect for Future | Next Generation EU

Alla luce dei nuovi trend e cambiamenti socioeconomici che caratterizzeranno lo scenario post-Covid-19, come dovranno prepararsi le imprese per approcciare al meglio la “nuova normalità” dei prossimi anni? Quali saranno le principali novità nei **comportamenti d’acquisto** e nelle **abitudini dei consumatori** sempre più digitali e attenti al tema della sostenibilità? E come dovranno adattarsi i modelli di business nei diversi mercati per **trasformare la recente crisi in una futura opportunità di crescita e rilancio**?

Per rispondere a queste e altre domande, Deloitte ha condotto un’esclusiva ricerca demoscopica su un campione di **300 aziende italiane** rappresentativo del tessuto imprenditoriale nazionale e **oltre 4.500 cittadini di 8 paesi europei** (Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Italia, Paesi Bassi e UK). Le evidenze emerse dallo studio hanno consentito di approfondire le **aspettative e il sentiment di imprese e cittadini** a fronte di un futuro fortemente incerto, ma al tempo stesso ricco di opportunità per accelerare un’evoluzione positiva e duratura delle logiche di business e degli stili di vita quotidiani.



Attraverso la raccolta di dati primari, la ricerca si è posta l’obiettivo di fornire un quadro aggiornato ed esaustivo sui macro-trend relativi all’**innovazione**, alla **digitalizzazione** e alla **sostenibilità**. Le principali evidenze sono state poi valorizzate per **supportare la business community nell’analisi delle priorità espresse dai cittadini e nella comprensione dei cambiamenti in atto sul mercato**, facendo luce sulla loro natura e sulle implicazioni per ridisegnare le strategie aziendali secondo una prospettiva incentrata sulla **sostenibilità sociale ed ambientale**. In parallelo, sono state evidenziate le enormi **potenzialità** sottostanti ai programmi **Next Generation EU (NGEU)** e **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** che, delineando le priorità di intervento, guideranno il rinnovamento olistico e multidimensionale del nostro Paese: una prospettiva che trova d’accordo 9 intervistati su 10 sia fra le imprese che fra i cittadini.

In sintesi, l’emergenza pandemica ha costituito non solo uno spartiacque nelle abitudini quotidiane e nei modelli di produzione e consumo di ogni Paese, ma anche uno shock imprevisto capace di stimolare **una nuova e diffusa consapevolezza** sulle direttrici future da seguire. Il **desiderio di rinnovamento e trasformazione sotto il profilo ambientale, sociale ed economico** è stato infatti fortemente accelerato, con un cambio di passo senza precedenti. Ora spetta ad imprese e Istituzioni guidare un percorso di ripresa

e rilancio che consenta non solo di recuperare il terreno perduto, ma anche di **costruire modelli di sviluppo più sostenibili per il futuro**, ponendo l’innovazione, la digitalizzazione e una visione “antropocentrica” al centro del rilancio nazionale. La posta in gioco è di estremo valore, poiché richiede di porre già da oggi le fondamenta per consegnare alle prossime generazioni **un Paese più moderno e resiliente, all’interno di un’Europa più “green”, coesa e solidale**.

Conscious Consumer - Allinearsi alle priorità di salute e sostenibilità

Salute e sostenibilità costituiscono criteri di scelta sempre più chiave nell’alimentazione. La consapevolezza della **relazione tra nutrizione e benessere**, che si è consolidata nel corso della pandemia, trova conferma nella ricerca “*Conscious Consumer*”, svolta su un campione rappresentativo della popolazione di **15 Paesi dell’area Europa, tra cui l’Italia**.

Sulla base delle nuove priorità, emerge un cambiamento rilevante nei comportamenti dei consumatori: l’indagine condotta da Deloitte ha



rilevato ad esempio un **maggiore impegno ad alimentarsi in modo salutare**, a scegliere **prodotti locali** ma anche a considerare il **risparmio delle risorse**, come nel caso del packaging impiegato nei processi di delivery.

Sostenibilità e soprattutto **salute** diventano quindi i **nuovi driver determinanti nelle scelte di acquisto dei prodotti alimentari**, senza dimenticare il prezzo. Sebbene il peso di ciascun elemento che guida la spesa sia importante, la salute rappresenta il principale criterio quando i consumatori si trovano a dover scegliere tra i tre.

Tuttavia, la selezione dei prodotti che meglio rispecchiano i bisogni dei consumatori passa anche dalla **conoscenza dei temi di salute e benessere**. Le evidenze della ricerca sottolineano, infatti, che le imprese – specialmente dal mondo della GDO – potrebbero contribuire all'**educazione alimentare** tramite informazione e scelta dei prodotti da offrire a scaffale.



Italian Automotive Suppliers Survey 2022 – Driving through challenging times

Come noto, l'industria automobilistica riveste un ruolo di primo piano in termini sia di valore prodotto e di contributo al PIL nazionale sia di **impatto ambientale ed economico sottostante alla transizione**

ecologica. Da questo punto di vista, uno dei temi di più stretta attualità è il progressivo abbandono dei tradizionali motori endotermici a favore di **sistemi a zero-emissioni**, specialmente attraverso la diffusione di **motori a propulsione elettrica**.

Questa trasformazione implica non solo una significativa **riconversione tecnologica** di moltissime imprese specializzate nella produzione di componenti progettati per veicoli alimentati a benzina e diesel, ma anche **un delicato trade-off tra sostenibilità ambientale e sociale**, alla luce delle possibili conseguenze in termini occupazionali ed economici.

Per approfondire le sfide e le opportunità sottostanti alla “disruption” dell'industria automobilistica, a partire dal punto di vista delle imprese stesse, Deloitte ha condotto nel FY22 un'esclusiva ricerca in collaborazione con **Fondazione Politecnico dei Milano** e il supporto di **ANFIA**, intervistando **più di 100 CEO e soggetti con ruoli apicali** nelle principali aziende italiane di componentistica. L'indagine si è posta l'obiettivo di esplorare il loro sentiment e percezione in merito alle **prospettive future** e ai **fattori competitivi** determinanti per il rilancio della filiera italiana, analizzando al tempo stesso il



grado di preparazione e di maturità delle aziende sotto il profilo strategico, tecnologico, organizzativo, gestionale e ambientale. Mai come oggi, infatti, risulta essenziale porre in atto riflessioni strategiche basate su una **prospettiva olistica e di sistema**, al fine di approssicare al meglio la complessità e l'unicità della congiuntura attuale (es. dinamiche globali capaci di influenzare i mercati internazionali, rischi di obsolescenza indotti dall'innovazione tecnologica, interruzioni delle catene di fornitura, scarsità di materiali e componenti essenziali, aumento dei prezzi energetici e dei costi di produzione, nuovi vincoli ed incertezze del quadro legislativo, ecc.).

Le numerose risposte raccolte restituiscono un **quadro molto articolato e ricco di spunti** sia sulle dinamiche più eterogenee e peculiari sia sui segnali e macro-trend condivisi fra le diverse imprese. In breve, dalla ricerca emerge un contesto caratterizzato da sfide complesse e altamente interrelate, al quale si pone come contraltare l'occasione eccezionale di rinnovamento e rilancio rappresentata da PNRR e NGEU. A questo proposito, occorrerà però “pensare in grande” e mantenere **una prospettiva orientata alla sostenibilità e alla crescita di lungo periodo**, traducendo le strategie di business in azioni mirate, coerenti e in grado di conferire al “Made in Italy automotive” un nuovo ruolo da protagonista sul piano internazionale.



Outlook Salute Italia II edizione - Prospettive e sostenibilità del sistema sanitario

A due anni dal lancio inaugurale dell'iniziativa "Outlook Salute Italia" – presentata nel mese di gennaio 2020, poche settimane

prima della diffusione pandemica – Deloitte ha pubblicato la **seconda edizione** dello studio, con l'obiettivo di esplorare la **forte discontinuità che ha contraddistinto il settore della sanità** nell'ultimo biennio: un periodo storico in cui la pressione sul sistema sanitario ha raggiunto picchi e carichi tali da mettere in discussione la sua stessa sostenibilità strutturale.

Questa seconda pubblicazione è frutto di un'indagine condotta negli ultimi mesi del 2021 su un campione di **oltre 3.800 italiani**, dal quale emerge anzitutto una sostanziale e **crescente fiducia nei confronti del sistema sanitario italiano**, anche alla luce degli sforzi e delle imprese compiute in questo drammatico periodo. Secondo lo studio, infatti, gli



italiani riconoscono generalmente la sua **capacità di resilienza** nonostante le pressioni continue prodotte dalle fasi emergenziali, preservando **il valore del servizio offerto alle comunità e ai cittadini**.

La prima edizione del report era stata concepita nella logica di **contribuire al dibattito sul futuro del Servizio Sanitario Nazionale (SSN)** e sulle **possibili soluzioni volte a promuoverne la sostenibilità**,



evidenziando alcuni trend evolutivi che stavano già influenzando il funzionamento e l'efficacia dell'intero sistema. In particolare, il primo studio presentava uno specifico focus sul tema dell'**equità nell'accesso ai servizi sanitari** e sulla loro **digitalizzazione** nell'ottica di potenziare **l'efficienza del sistema, l'integrazione dei dati** e la **trasparenza**. Oggi, queste tematiche continuano ad essere al centro del dibattito sul futuro della sanità in Italia: è quanto emerge, ad esempio, in termini di **consapevolezza e diffusione degli strumenti e servizi digitali**.

Se da un lato è cresciuta sensibilmente la percentuale di connazionali che interagiscono con il sistema sanitario anche attraverso modalità online, dall'altro lato è aumentato il **livello di conoscenza, dimestichezza e consapevolezza** rispetto a strumenti come la telemedicina e il Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE). I canali tradizionali non perdono però importanza, ma anzi possono essere **ripensati e potenziati in ottica innovativa**, come nel caso delle farmacie destinate a divenire sempre più "fornitori di servizi" (es. supporto ai cittadini nell'accesso e nell'orientamento rispetto ai servizi del SSN, offerta di prestazioni sanitarie "di base" come il controllo di determinati parametri fisiologici o la rilevazione di possibili contagi virali, consegna a domicilio dei farmaci, funzioni di presidio e legame con il territorio).





POV Future of Mobility – Ripensare i modelli passati per guidare la mobilità del futuro

Gli italiani sono pronti ad adottare un **modello di mobilità più sostenibile**, grazie alla progressiva diffusione di veicoli e sistemi di alimentazione **a zero-emissioni** e soluzioni di trasporto **condivise**?

Valorizzando la propria expertise sul settore e i più recenti dati del *“Global Automotive Consumer Study 2022”* – una ricerca condotta annualmente su **oltre 26.000 consumatori in 25 Paesi** – il Network di Deloitte in Italia presenta in questo nuovo studio un’analisi approfondita dei **cambiamenti in atto nelle abitudini e nelle preferenze di mobilità degli italiani**.

I trend evolutivi del settore si articolano secondo diverse traiettorie – riassunte nell’acronimo *“CASES”* (*Connectivity, Autonomous driving, Shared-mobility, Electrification, Servitization*) – e impongono un profondo ripensamento del ruolo e del concetto stesso di *“auto”*, a fronte dell’emergere di **ecosistemi di soluzioni e servizi di trasporto più flessibili**



e personalizzati. Ciò riguarda sia i modelli di business dei diversi player di settore (inclusi i nuovi entranti e i potenziali *“disruptor”*) sia le **nuove logiche di acquisto e utilizzo dei veicoli da parte degli utenti finali**. Parallelamente all’innovazione tecnologica (ad esempio elettrificazione, guida autonoma e connettività a bordo dei veicoli), infatti, sono i consumatori stessi ad influenzare il ritmo del cambiamento e delle trasformazioni sul mercato. Da questo punto di vista, smentendo un antico luogo comune, gli **italiani** si distinguono come sensibilmente innovatori, esprimendo **una delle preferenze più alte al mondo** nei confronti di **veicoli sempre più ecologici** (es. *Battery-Electric-Vehicles, Plug-in Hybrid, ecc.*), **connessi, digitali e “smart”**.

A partire dall’analisi sul sentiment dei consumatori, la seconda parte del report si concentra sulle **implicazioni dei macro-trend** (es. spostamento di valore dalle componenti *“hardware”* a quelle *“software”*, evoluzione da una logica di *“acquisto e possesso pluriennale”* di veicoli di proprietà ad una di *“utilizzo flessibile e personalizzato”* di veicoli condivisi) per le diverse categorie di attori sul mercato: case produttrici, fornitori di componentistica e network commerciali. Per ciascuna di esse, l’analisi di Deloitte offre numerosi **spunti di riflessione** delineando opportune **alternative strategiche**, a seconda delle specifiche problematiche gestionali e del ruolo ricoperto lungo l’intera value-chain.



Digital (Green) Evolution - L’impatto ambientale degli smartphone e i comportamenti dei consumatori

La nuova edizione della **Digital Consumer Trends Survey** – un’iniziativa che Deloitte promuove da diversi anni a livello globale, con l’obiettivo di monitorare i principali trend e novità sull’utilizzo e sulla diffusione dei dispositivi digitali fra i consumatori – ha coinvolto **2.000 rispondenti italiani** ed ha affrontato, fra le varie tematiche, anche quelle relative a **“digital health”, data privacy e comportamenti sostenibili** di consumo e utilizzo dei device elettronici. In particolare, i macro-temi di questa nuova edizione sono stati approfonditi attraverso tre distinte pubblicazioni, nell’ottica di valorizzare in modo esaustivo tutti i risultati e la fonte informativa della ricerca.

Ad esempio, il report **“L’impatto ambientale degli smartphone e i comportamenti dei consumatori”** presenta le principali evidenze riguardo alla crescente attenzione sui temi della **sostenibilità** e degli **impatti ecologici** derivanti dalla produzione, dall’utilizzo e dallo smaltimento dei dispositivi. Com’è noto, i consumatori sono sempre più connessi



e cresce l'utilizzo di servizi e applicazioni digitali tramite smartphone e altri strumenti tecnologici. Ma quali sono le conseguenze per l'ambiente e come stanno affrontando il tema i consumatori? Di fronte a un numero di dispositivi (es. smartphone, computer, tablet) che nel complesso ha superato la popolazione mondiale, infatti, si stima un impatto pari a **146 milioni di tonnellate di CO₂ a livello globale**, prodotte per la maggior parte durante il primo anno di vita del device. Questo dato allarmante indica chiaramente la necessità di **incentivare un prolungamento della vita utile dei dispositivi** – che oggi si attesta fra i 2 e i 5 anni – allo scopo di ridurre significativamente il loro “footprint” in termini di emissioni ambientali. Tuttavia, un segnale positivo e incoraggiante in tal senso emerge già dalle risposte dei consumatori italiani che, al pari di quelli europei, sembrano ritardare anno dopo anno l'acquisto di nuovi smartphone. Si conferma, in altre parole, **una sempre più diffusa sensibilità sull'importanza del cambiamento** che può realizzarsi a partire dalle abitudini e dai comportamenti di consumo di tutti noi.

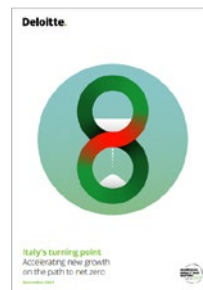


Italy's Turning Point | Accelerating new growth to net-zero

Come dimostra il crescente numero di **squilibri ambientali** (incendi, siccità, inondazioni e picchi di temperatura che superano annualmente i record precedenti) fra le diverse aree geografiche del pianeta, il tempo per agire sul **cambiamento climatico** si fa sempre più esiguo e pressante.

Chiaramente, il futuro dipende dalle scelte che Istituzioni, imprese e cittadini compiono fin da oggi nelle loro abitudini e attività quotidiane.

A questo proposito, il Network di Deloitte in Italia ha sviluppato il modello di ricerca “D.CLIMATE” da cui sono stati tratti i dati empirici e le principali evidenze raccolte nel nuovo studio “*Italy's Turning Point*”, volto a **misurare e quantificare i rischi e i danni economici derivanti da un approccio “attendista” rispetto al cambiamento climatico** in atto. L'emergenza ambientale non è infatti una problematica che può essere rimandata ad un futuro indefinito, ma rappresenta al contrario un fattore sempre più determinante e incisivo sulle vite quotidiane delle persone, sulle relazioni commerciali nonché sull'operato di governi e istituzioni. Da questo punto di vista, la **neutralità climatica** si pone come



una vera e propria necessità imprescindibile, che non può essere limitata ad un obiettivo meramente ideale e immaginario.

Oltre ai rischi connessi all'inazione, infatti, lo studio di Deloitte evidenzia anche – dalla prospettiva opposta e speculare – le significative **opportunità** e i concreti **benefici economici** che possono scaturire da una **rapida decarbonizzazione del sistema economico e industriale**. Quest'ultimo rimane intrinsecamente legato all'**ecosistema naturale**, dal quale attinge



le risorse essenziali per il proprio funzionamento, sottolineando l'importanza cruciale di **un equilibrio dinamico capace di rinnovare nel tempo le risorse consumate**, senza esaurirle. A questo proposito, il report mette in chiaro come nessun Paese o settore produttivo possa affrontare la tematica in modo esclusivamente individuale: al contrario, risulta quantomai indispensabile **un'azione coordinata a livello globale e cross-settoriale** per contrastare le emissioni climalteranti e l'aumento incontrollato delle temperature medie su scala mondiale.

Nel caso specifico dell'**Italia**, ad esempio, il modello di Deloitte stima che – limitando l'aumento delle temperature entro 1,5 °C – già dal 2043 sarebbe possibile raggiungere un "punto di svolta" in cui i benefici della transizione ecologica inizierebbero a superare i costi. Inoltre, in questa prospettiva, **nel 2070 il PIL annuo risulterebbe più elevato del 3,3%** (con un impatto potenziale di circa 470mila posti di lavoro in più) rispetto a uno scenario dove l'aumento delle temperature è il doppio (3 °C). Per il nostro Paese si delinea dunque una grande occasione per realizzare una crescita sostenibile e **generare maggiore valore economico per l'intero sistema nazionale**, valorizzando i fondi europei destinati alla **transizione ecologica** e alla diffusione sempre più estesa di **fonti energetiche rinnovabili**.

Business4Climate

La conferenza **Business4Climate**, tenutasi il 1° ottobre 2021 in formato virtuale, è stata promossa dall'Italian Public Policy Program, l'Energy, Resources & Industrials Industry e il Sustainability Team, in collaborazione con **Confindustria**, la Presidenza del **B20 Italy** e **CBI** (Confederation of British Industry) nell'ambito della campagna ALL4CLIMATE organizzata dal **Ministero della Transizione Ecologica** in vista della COP26 di Milano.



L'iniziativa ha rappresentato un forum di discussione di alto profilo a cui hanno preso parte policy maker e rappresentanti di spicco del mondo imprenditoriale con l'obiettivo di discutere dei progressi globali raggiunti in vista della COP26 e per individuare un percorso sostenibile e virtuoso verso la carbon-neutrality.

Inoltre, nel corso della conferenza sono stati presentati i risultati della **Goal 13 Impact Platform**, un'iniziativa che ha raccolto e analizzato le principali misure poste in essere dalle aziende per la transizione energetica tramite interviste approfondite con oltre 400 leader aziendali a livello globale.

All'evento, moderato da **Fabio Pompei**, CEO di Deloitte Italy, hanno partecipato **Emma Marcegaglia** (Presidente del B20), Lord Karan Bilimoria (Presidente di CBI), Aurelio Regina (Presidente del Gruppo tecnico Energia di Confindustria), Carlo Tamburi (CEO Italia di Enel), Stefano Donnarumma (CEO di Terna) e Antonio Gozzi (Presidente del Gruppo Duferco). La conferenza è stata inoltre chiusa da un intervento del Global CEO di Deloitte, **Punit Renjen**.



L'impatto di Deloitte sull'ambiente





La strategia di sostenibilità del Network

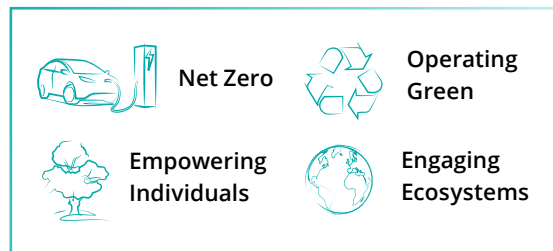
I cambiamenti climatici derivati dall'attività dell'uomo hanno causato impatti avversi in tutto il pianeta, con conseguenti perdite e danni alla natura e alle persone. L'aumento di fenomeni climatici estremi ha generato impatti irreversibili poiché i sistemi naturali e umani sono spinti oltre la loro capacità di adattamento⁸.

Per limitare i rischi associati al raggiungimento nel breve periodo di un innalzamento della temperatura di 1,5°C sono necessarie azioni di mitigazione e adattamento. In questo contesto, anche le aziende hanno un ruolo centrale: sono chiamate ad accelerare e migliorare il loro impegno e le loro performance nell'ambito della sostenibilità, coinvolgendo i loro stakeholder e i sistemi entro i quali si muovono.

Questo è l'impegno che il Network di Deloitte in Italia ha assunto attraverso l'adozione di **WorldClimate**, la strategia di sostenibilità globale 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.

Di seguito i **quattro pilastri** sui quali si fonda la strategia:



In un'ottica di sempre maggior impegno nel raggiungimento degli obiettivi che il Network di Deloitte in Italia si è posto con la strategia *WorldClimate*, è stato nominato un **Executive Leader** ed è stata creata la nuova funzione **Enabling Function** dedicata allo sviluppo e implementazione della strategia. Inoltre, al fine di potenziare il commitment a livello di geography è stato identificato un Leader per **Deloitte Central Mediterranean (DCM)**.





Net Zero

Lo scopo principale della strategia *WorldClimate* è quello di rendere il Network di Deloitte Net Zero, azzerando quindi l'impatto emissivo lungo la sua catena del valore.

I target intermedi, volti al raggiungimento di questo ambizioso obiettivo, sono stati validati dall'iniziativa **Science Based Targets (SBTi)** e sono in linea con l'obiettivo dell'accordo di Parigi che mira a mantenere l'innalzamento della temperatura al di sotto di 1,5°C.

Di seguito, gli obiettivi:

- **Riduzione del 70% delle emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2)** entro il 2030, rispetto ai valori del 2019.
- **Diminuzione delle emissioni indirette (Scope 3) derivanti dai viaggi di lavoro del 50%** per persona entro il 2030, rispetto ai valori del 2019.
- **Collaborazione con i principali fornitori del Network** per far sì che almeno il 67% di questi adottino obiettivi science-based sulle emissioni entro il 2025.



Accanto a questi obiettivi, il Network di Deloitte in Italia si impegna a:

- **Approvvigionarsi da fonti di energia rinnovabile per tutti gli edifici del Network**, entro il 2030.
- **Convertire il 100% della flotta auto in modelli ibridi o elettrici** entro il 2030.
- **Investire** in soluzioni di mercato innovative **per la compensazione delle emissioni** residue.

Riduzione delle emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2)

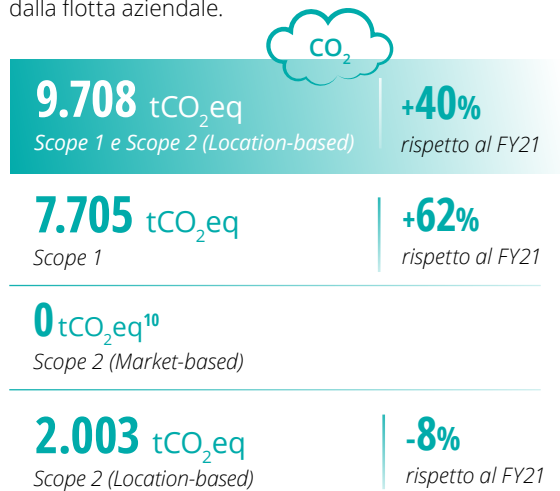
Il Network di Deloitte in Italia, ormai già da diversi anni, monitora regolarmente le proprie emissioni di carbonio delineando e implementando azioni concrete per mitigare il proprio impatto sull'ambiente e sul clima.

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.



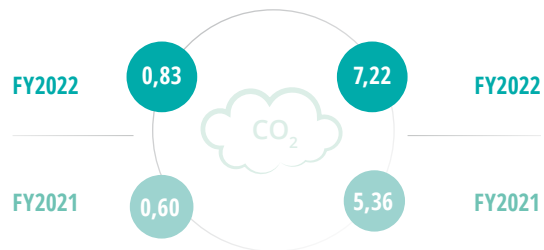
Nel FY22, le emissioni di Scope 1 e Scope 2 (Market-based)⁹ generate dal Network di Deloitte in Italia sono state pari a **7.705 ton di CO₂eq**, in aumento del **62%** in valore assoluto rispetto all'anno precedente, e del **38%** in valore pro-capite.

Le emissioni di Scope 1 e Scope 2 (Location-based) sono state pari a **9.708 ton di CO₂eq**, in aumento del **40%** rispetto al FY21, e del **19%** in valore pro-capite. L'incremento delle emissioni rispetto all'anno precedente è dovuto prevalentemente alla crescita delle attività, ed in particolar modo, alla ripresa degli spostamenti delle persone del Network. Nel FY22, il 71% delle emissioni di Scope 1, Scope 2 (Market-based) e Scope 3 prodotte dal Network è derivato dalla flotta aziendale.



Emissioni di GHG Scope 1 e Scope 2 (Market-based) per persona (Ton CO₂eq/FTE)

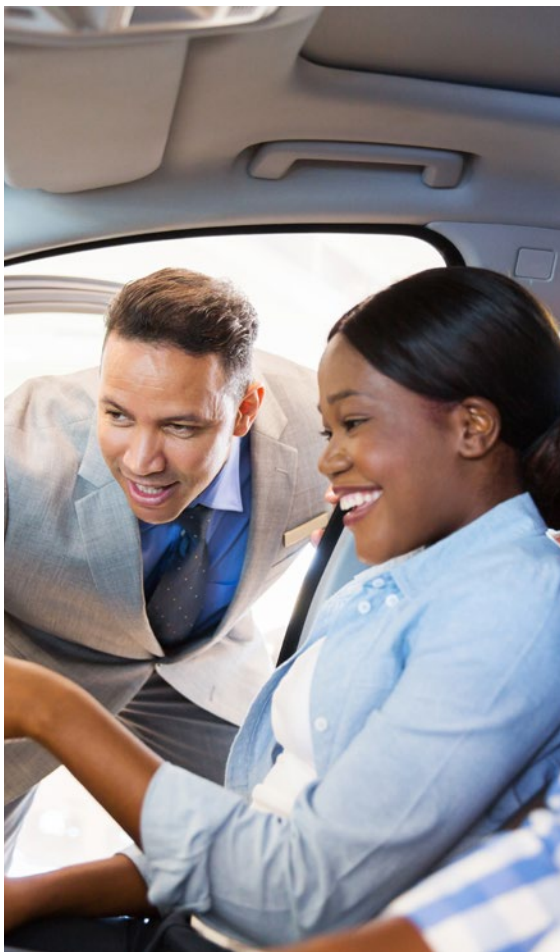
Emissioni di GHG Scope 1 e Scope 2 (Market-based) per migliaia di euro di fatturato (kg CO₂eq/000 euro)



Emissioni di GHG Scope 1 e Scope 2 (Location-based) per persona (Ton CO₂eq/FTE)

Emissioni di GHG Scope 1 e Scope 2 (Location-based) per migliaia di euro di fatturato (kg CO₂eq/000 euro)





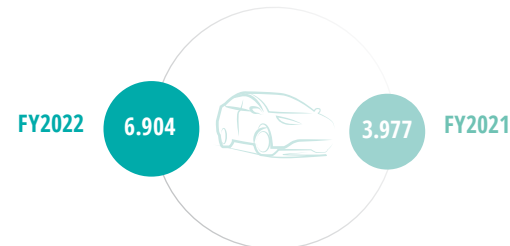
Sempre nel FY22, il Network di Deloitte in Italia ha sottoscritto l'opzione EKOenergy che prevede la fornitura di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili per le sedi principali del Network. Tale opzione prevede anche che, per ciascun MWh consumato, venga versato un contributo al Fondo per il Clima e a progetti volti a contrastare la povertà energetica in Paesi in via di Sviluppo.

Per le sedi sulle quali il Network di Deloitte in Italia 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. In linea con gli obiettivi della strategia *WorldClimate*, il **100% dell'energia elettrica** di cui il Network di Deloitte in Italia si è fornito è **proveniente da fonti rinnovabili**.

Le emissioni che il Network di Deloitte in Italia non è ancora in grado di eliminare vengono, invece, annualmente compensate tramite la **strategia di compensazione delle emissioni di carbonio** sviluppata a livello NSE. Anche questa opzione sostiene l'implementazione e lo sviluppo di diversi progetti a carattere ambientale, climatico ed energetico in paesi in via di sviluppo. Finora, il Network di Deloitte in Italia ha supportato progetti relativi all'energia rinnovabile, all'efficiamento dei dispositivi domestici, all'afforestazione e alla conservazione delle foreste, all'agricoltura e alle infrastrutture idriche in Ghana, Malawi, Turchia, Africa sub-sahariana e orientale.

Le emissioni di GHG generate dal consumo di combustibile per la flotta aziendale sono state pari a **6.904 ton CO₂eq**, in aumento del 74% rispetto al precedente anno, a causa della ripresa delle attività e degli spostamenti. Le emissioni generate dal consumo di energia elettrica delle auto elettriche e ibride presenti in flotta sono **coperte da Garanzie d'Origine**. Pertanto, durante il FY22, tali emissioni sono state pari a **0 ton CO₂eq** secondo la metodologia Market-based.

Emissioni di GHG derivanti dall'utilizzo delle auto aziendali (Ton CO₂eq)

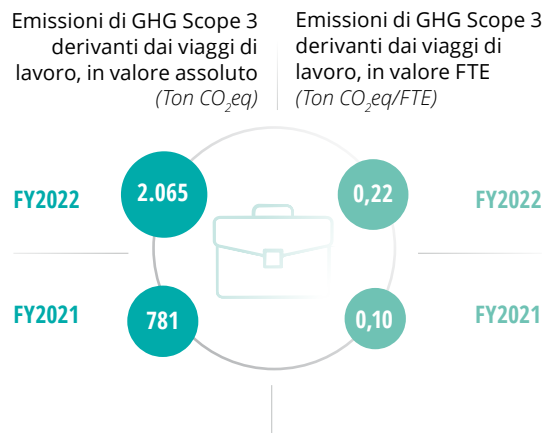


Per minimizzare le emissioni di carbonio derivanti dalla mobilità delle persone, il Network di Deloitte in Italia ha adottato una nuova **Car List aziendale**, composta per il **100% da veicoli ibridi, ibridi plug-in ed elettrici**. Inoltre, nella seconda metà del 2022, per promuovere forme di mobilità sostenibile, sono state fornite delle carte Enel X a tutti coloro che hanno optato per auto aziendali ibride plug-in o elettriche.

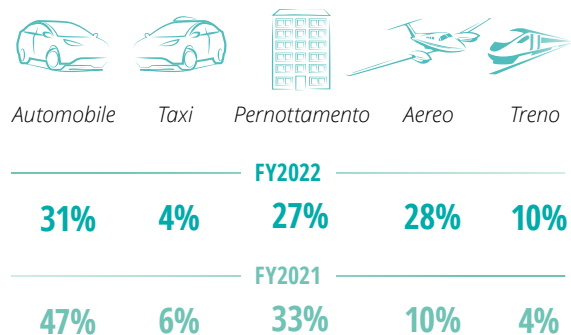


Riduzione delle emissioni indirette (Scope 3) e promozione di forme di mobilità sostenibile

Nel FY22 le emissioni (Scope 3) derivanti dai viaggi di lavoro che prevedono l'utilizzo di hotel, aerei, treni, taxi, auto private e a noleggio sono state pari a **2.065 ton CO₂eq** in aumento del 164% in valore assoluto e del 125% in valore pro-capite, e hanno rappresentato il 21% delle emissioni totali (Market-based) prodotte dal Network italiano.



Delle emissioni derivanti i viaggi di lavoro, circa il 31% deriva dall'utilizzo delle auto private o dal noleggio, il 28% da spostamenti in aereo e il 27% da pernottamento in hotel. L'utilizzo del treno e del taxi sono invece responsabili rispettivamente del 10% e del 4% delle emissioni generate dai viaggi di lavoro.



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. Particolare attenzione è stata dedicata alla sensibilizzazione delle persone nel percorso di prenotazione, durante il quale sono stati introdotti messaggi e consigli di sostenibilità nell'ottica di limitare quanto più possibile l'impatto dei loro spostamenti.

Anche per il FY22, il Network di Deloitte in Italia ha rinnovato le convenzioni con l'Azienda Trasporti Milanesi (ATM) nonché con Trenitalia e Italo, che prevedono una scontistica sugli abbonamenti e sui viaggi prenotati. Tali convenzioni, in linea con la strategia ambientale di Deloitte, incoraggiano l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblici per le persone delle sedi di Milano, e l'utilizzo dei treni anziché degli aerei per tutte le persone del Network.

Con l'obiettivo di monitorare le tendenze di viaggio del Network e il raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni nell'ambito, nel dicembre 2021 è stato istituito uno **Steering Committee dedicato, composto da responsabili del team Travel, People & Purpose e WorldClimate.**











La gestione dei consumi energetici delle sedi del Network

In linea con quanto previsto dalla strategia *WorldClimate*, Deloitte monitora i propri consumi energetici derivanti dall'operatività delle sedi, con l'obiettivo di individuare e implementare azioni di riduzione ed efficientamento. Dal 2019 è stato introdotto presso la sede di Milano di via Tortona 25 un **sistema che monitora i consumi** delle linee elettriche principali, con relativo sistema di acquisizione di dati e software di gestione cloud. I dati misurati, utilizzati ai fini della Diagnosi Energetica effettuata a fine 2019 ai sensi del d.lgs. 102/2014, hanno permesso di garantire un'analisi puntuale dei consumi di energia elettrica delle relative utenze. Questa sarà utile nella definizione di ulteriori attività di ottimizzazione dei consumi.

Nel FY22, il consumo di energia elettrica nelle sedi del Network di Deloitte in Italia è stato pari a **24.291 GJ**, in linea con il consumo dell'anno precedente, registrando un minimo calo del **4%** circa. Tale riduzione dei consumi, nonostante la continua crescita dell'organico, l'espansione delle attività e il progressivo ritorno delle persone del Network negli uffici, segnala

l'efficacia delle azioni di efficientamento energetico attuate dal Network.

Il consumo di gas naturale per il FY22 è stato pari a **14.112 GJ**, in linea con il consumo dell'anno precedente, con un aumento del 2%.

| | FY2022 | FY2021 | |
|--|---------------|---------------|--|
| <i>Energia elettrica consumata dalle sedi (GJ)</i> | | | |
|  | 24.291 | 25.309 |  |
| <i>Energia elettrica consumata dalle sedi (GJ/FTE)</i> | | | |
|  | 2,6 | 3,2 |  |
| <i>Gas naturale (GJ)</i> | | | |
|  | 14.112 | 13.786 |  |
| <i>Gas naturale (GJ/FTE)</i> | | | |
|  | 1,5 | 1,7 |  |

Il programma "Better Buildings"

In linea con la sottoscrizione globale dell'impegno Net Zero Carbon Buildings del World Green Building Council, il Network di Deloitte presta particolare attenzione alla **progettazione e al mantenimento delle proprie sedi** in ottica di sostenibilità ambientale e benessere delle persone.

Per rispondere questi obiettivi, è stato lanciato il **programma "Better Buildings"**, una roadmap strategica attraverso la quale vengono introdotti criteri di sostenibilità nel processo decisionale legato alle ristrutturazioni e alle operazioni relative agli uffici del Network. L'obiettivo del programma è quello di realizzare un portafoglio di edifici sostenibili per le persone e il pianeta e guidare l'industria immobiliare globale verso edifici sostenibili, efficienti e a basse emissioni di carbonio.



Gestione degli altri 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.



Riduzione del consumo di carta

La carta rappresenta una delle principali risorse utilizzate all'interno del Network di Deloitte in Italia. Al fine di limitarne l'utilizzo, durante il FY22 il Network 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.

Con il graduale ritorno allo svolgimento delle attività in ufficio ed il generale aumento del numero dei dipendenti, durante il FY22 il Network ha registrato un lieve aumento dell'utilizzo di carta, pari al 23%, rispetto all'anno precedente. La quota di carta riciclata acquistata durante il FY22 si è attestata all'11%.

Diminuzione dei rifiuti tecnologici

In linea con gli obiettivi della strategia *WorldClimate*, particolare attenzione è stata rivolta durante il FY22, alla riduzione dell'**impronta digitale** del Network, sia in relazione all'uso che allo smaltimento delle tecnologie digitali.

Il Network di Deloitte in Italia si è impegnato sia per l'acquisto di una nuova infrastruttura IT più sostenibile, sia per il riutilizzo e il prolungamento dell'assegnazione degli asset aziendali.



È stato, infatti, **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. Inoltre, è stato introdotto uno **schema di take-back** che prevede la riconsegna degli asset al fornitore e il loro ricondizionamento.

Nello specifico, nel FY22 è stata completata la **sostituzione di circa 5500 PC laptop con nuovi asset realizzati con alta percentuale di componenti riciclati**. Inoltre, è stata estesa la durata di utilizzo dei laptop e degli smart-phone aziendali, portandolo a quattro anni. Infine, tutti i dispositivi a fine vita sono stati avviati a riciclo o riuso. **Nessun asset IT è destinato al conferimento in discarica**. Nel FY22 è stata anche avviata la sostituzione di circa 5000 smart-phone.

Inoltre, sempre nell'ottica di limitare il più possibile smaltimenti e consumi, il Network si è anche posto l'obiettivo di richiedere ai fornitori nelle proprie request for proposal (RFP) di utilizzare solo imballaggi in plastica riciclata e di rendere più sostenibili i processi di logistica.

Promozione della raccolta differenziata e riduzione dei rifiuti

Durante il FY22, sono state sviluppate varie attività volte a promuovere una **corretta differenziazione e gestione 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. Nel corso del FY22 è continuato l'impegno del Network di Deloitte in Italia per minimizzare l'utilizzo della plastica monouso e promuoverne la sostituzione con plastica riciclata riciclabile e materiali alternativi in carta, biodegradabili e compostabili.

Parallelamente, per monitorare i dati sui rifiuti ed evidenziare trend, è stato avviato un **processo di monitoraggio** dei rifiuti prodotti su alcune delle sedi di Roma e Milano, con l'obiettivo di identificare le migliori modalità per la raccolta e l'efficienza dello smaltimento dei rifiuti.





Operating green

Il Network di Deloitte in Italia si adopera affinché tutte le policy, le pratiche e le azioni del Network siano allineate ai suoi obiettivi condivisi di sostenibilità. Particolare attenzione è volta 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.

Al fine di rafforzare il presidio sui temi di sostenibilità ambientale, in un'ottica di visione prospettica, nel FY22 il Network di Deloitte in Italia ha avviato un percorso di individuazione dei rischi climatici al fine di integrarli all'interno del sistema di Enterprise Risk Management (ERM).

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.

In un'ottica di miglioramento costante dei propri sistemi di gestione certificati, durante il FY22, è stato portato avanti il percorso per l'ottenimento delle

ISO 14001:2015 – Sistema di gestione ambientale e ISO 50001:2018 – Sistemi di gestione dell'energia e riduzione dei consumi e costi energetici.





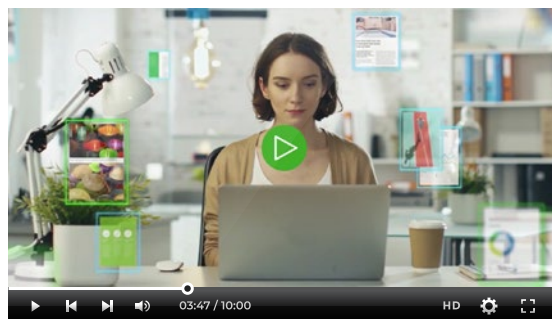
Empowering individuals

Il Network di Deloitte in Italia pone al centro della strategia di sostenibilità le persone. Per questo, nell'ottica di adottare scelte positive e responsabili, il Network coinvolge e forma le sue persone rispetto alle tematiche ambientali e climatiche e promuove delle azioni di sensibilizzazione.

Formazione e informazione

Nel FY22 il Network di Deloitte ha lanciato il **corso di formazione obbligatorio "Rewrite our future"**, sviluppato in collaborazione con il WWF, per aumentare la consapevolezza sui temi della sostenibilità all'interno del Network. Il corso è strutturato in una serie di video-lezioni, in cui vengono presentati dati di contesto e proposti suggerimenti e consigli su come ridurre il proprio impatto ambientale. Al termine del FY22, il corso è stato completato dal **90% delle persone del Network**, le quali hanno inoltre accesso alla piattaforma di formazione interna **CURA**, all'interno della quale il canale *WorldClimate* offre possibilità di apprendimento continuo.

Il Network di Deloitte in Italia ha inoltre promosso vari momenti di formazione frontale sui temi della sostenibilità, in particolare tramite la partecipazione



alla NSE Sustainability Learning Week, un momento di condivisione di conoscenze ed esperienze su varie tematiche ambientali e climatiche, al quale più di 500 persone del Network italiano hanno preso parte.

Inoltre, dal FY21, viene periodicamente inviata la **newsletter di WorldClimate**, tramite la quale vengono veicolati aggiornamenti sulla strategia e sulle attività in corso, notizie del Network globale e letture e approfondimenti per avvicinarsi e approfondire il tema del cambiamento climatico.



Campagne e iniziative

Durante il FY22, sono state lanciate varie campagne educative e di sensibilizzazione per migliorare le performance del Network in ambito di sostenibilità e coinvolgere le persone nella promozione di un'azione collettiva positiva per l'ambiente.

- A novembre 2021 è stata lanciata la campagna sulla **Digital Pollution**, per sensibilizzare le persone sugli impatti della tecnologia e fornire loro spunti e suggerimenti su come vivere e usare le tecnologie in modo sostenibile.
- In occasione del Earth Month, il mese di aprile dedicato alla Terra, Deloitte ha promosso la campagna **Better Futures. Together**, volta a promuovere l'adozione di gesti quotidiani al fine di preservare il pianeta e ridurre il proprio impatto.



- Per celebrare la Giornata Internazionale del Riciclo, è stata lanciata la campagna **"Riusa, Riduci, Ricicla!"**, per sensibilizzare le persone sulla corretta differenziazione dei rifiuti e sull'importanza della loro riduzione. Questa è stata l'occasione per parlare con esperti e personalità mediatiche di vari temi legati ai rifiuti come la promozione di stili di vita "zero waste" e il consumo sostenibile, con particolare riferimento ai rifiuti tessili e alla moda sostenibile.



- Accanto alle campagne nelle sedi e agli eventi digitali, sono stati organizzati anche degli eventi in presenza, occasione per ritornare ad incontrarsi e condividere insieme azioni positive per il pianeta. Nel mese di maggio, un centinaio di persone del Network di Deloitte in Italia sono state coinvolte



in **eventi di plogging**, un'attività che combina il movimento fisico alla raccolta dei rifiuti e che ha promosso la pulizia di alcuni importanti parchi cittadini a Torino, Roma e Milano.

Inoltre, tramite il **VolunteerHub**, il programma di volontariato aziendale del Network, le persone hanno la possibilità di prendere parte e supportare progetti e iniziative di carattere ambientale, contribuendo ulteriormente ad avere un impatto positivo sul pianeta.



La community dei Climate Champion

Nel luglio 2021, Il Network di Deloitte in Italia ha fondato la community dei **Climate Champion**, un gruppo di colleghe e colleghi provenienti da tutti i business del Network, che supportano attivamente gli obiettivi della strategia *WorldClimate*.

Durante il FY22 i Climate Champion sono stati protagonisti di numerose iniziative e campagne di sensibilizzazione, volte ad accrescere conoscenza e consapevolezza su temi ambientali e climatici e promuovere una cultura della sostenibilità, all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

Workshop e formazione per la community

In linea con gli obiettivi della strategia di *WorldClimate*, sono stati organizzati diversi **workshop per la community dei Climate Champion**, occasione per approfondire varie tematiche connesse alla sostenibilità con esperti del settore come la promozione di stili di vita sostenibili e a ridotta impronta ambientale e il tema della moda sostenibile e degli acquisti responsabili.

Inoltre, i Climate Champion hanno la possibilità di riunirsi mensilmente per ricevere aggiornamenti e notizie sugli avanzamenti della strategia di *WorldClimate*, discutere iniziative e attività in corso, e confrontarsi per condividere proposte, idee e collaborazioni.

La Guida di Sostenibilità di WorldClimate

Con l'obiettivo di incoraggiare le persone ad adottare stili di vita e comportamenti più sostenibili, è stata realizzata la [Guida di Sostenibilità di WorldClimate](#), grazie alla collaborazione della community. La guida offre consigli su alimentazione, acquisti, abitudini domestiche, mobilità e lavoro, fornendo strumenti e suggerimenti concreti per ridurre il proprio impatto sul pianeta.

Inoltre, per promuovere la ricezione della guida esternamente, è stata lanciata una campagna digitale sui canali social del Network di Deloitte in Italia, la quale ha visto i Climate Champion mettersi in gioco in prima persona, condividendo le proprie abitudini e consigli di sostenibilità.





Smart-working e infrastruttura di supporto

In quest'ambito, l'impegno del Network di Deloitte in Italia, come nel FY precedente, è continuato seguendo diverse direttrici complementari:

- **Ristrutturazione completa dell'infrastruttura di rete di interconnessione degli uffici**, che prevede l'ammodernamento e il potenziamento della performance, per ottenere un ecosistema digitale ancora più veloce, dinamico e affidabile.
- **"Cloud migration"**: nel FY22 è stato avviato un progetto che prevede la migrazione di tutti i servizi IT ospitati presso il nostro datacenter di Milano, verso l'infrastruttura cloud NSE. Il progetto permetterà di dismettere il locale adibito a tale scopo, con un notevole impatto sulla riduzione di consumi di energia elettrica e impianti di condizionamento.
- **Supporto al lavoro ibrido**: per fornire un'esperienza migliore dei partecipanti alle riunioni dall'ufficio o da casa, abbiamo progettato un nuovo sistema di video conferenza, meglio integrato con le tecnologie Zoom e Teams e in grado di condividere contenuti anche da remoto.
- **Adozione di un motore di ricerca green**: Deloitte DCM ha adottato Ecosia™, motore di ricerca di contenuti su internet che finanzia campagne di forestazione nel mondo, adottato anche dal Network di Deloitte in Italia.



- **Cloud Backup** che permetterà di risparmiare spazio disco fisico presso il nostro datacenter migliorando le performance di backup dei PC attraverso l'utilizzo di internet.

Inoltre, per supportare la gran parte della forza lavoro svolgente l'attività lavorativa da remoto, è stato migliorato l'accordo con il gestore della telefonia mobile, così da garantire la possibilità di avere un utilizzo dei dati più ampio e in tutti i paesi dell'Unione Europea.





Engaging ecosystems

Deloitte collabora 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, in ottica di miglioramento continuo.

In linea con gli obiettivi della strategia *WorldClimate*, Il Network di Deloitte in Italia è impegnato a **rafforzare il proprio impegno sul territorio**, promuovendo partnership innovative che generino valore condiviso per tutti gli stakeholder.



WorldClimate

Climate change is not a choice.
It's billions of them

Impatto sul Futuro

Nel FY22, è stato lanciato il progetto **“Impatto sul Futuro”**, patrocinato da Fondazione Deloitte in collaborazione con WeSchool. L'iniziativa ha previsto un percorso educativo volto a orientare studentesse e studenti delle **scuole superiori di tutta Italia** alle nuove professioni emergenti legate al mondo della **sostenibilità** e delle discipline **STEM**.

Alcune persone del Network di Deloitte in Italia hanno partecipato in prima persona, raccontando la propria esperienza in un ciclo di **podcast**, per guidare e ispirare nella lotta al **cambiamento climatico**, nella **tutela del benessere psico-fisico** e nella diffusione di una cultura delle **STEM** oltre gli stereotipi di genere.

Il percorso ha coinvolto **più di 1000 studentesse e studenti** delle scuole superiori di tutta Italia, **59 classi** (51 licei, 8 istituti tecnici) e **oltre 60 docenti**.

Inoltre, il progetto è stato inserito nella **Green Community di RiGenerazione Scuola**, il Piano del Ministero dell'Istruzione che mira a rigenerare ed innovare la funzione educativa della scuola.

Protocollo Lombardo per lo Sviluppo Sostenibile

A riprova del suo impegno sul territorio, il **Network di Deloitte in Italia ha firmato il Protocollo di Sviluppo Sostenibile promosso da Regione Lombardia**, un accordo tra la Regione ed enti pubblici



e privati volto a rafforzare il ruolo della Regione come attore leader europeo nella promozione dello sviluppo sostenibile sul territorio.

Il Network si impegna, insieme a Regione Lombardia e a tutti i sottoscrittori, a promuovere misure e iniziative, sui vari temi legati allo sviluppo sostenibile, quali la conservazione della biodiversità e degli ecosistemi, l'economia circolare e la gestione dei rifiuti, la transizione energetica e la promozione di mobilità sostenibile, declinando nell'applicazione del principio di sviluppo sostenibile nell'ambito della propria attività, sul piano economico, ambientale e sociale.



EarthShot Prize

A livello globale, Deloitte è uno dei membri della **Global Alliance dell'Earthshot Prize**, un premio promosso dalla Royal Foundation per incoraggiare un cambiamento significativo in ambito climatico attraverso soluzioni innovative. La prima edizione del 2021 ha visto **l'assegnazione di 1 milione di sterline a 5 idee vincitrici negli ambiti identificati dal premio.**

Nel 2022 il Network di Deloitte, a seguito del sostegno fornito per l'identificazione e la selezione delle proposte, ha continuato il suo impegno sostenendo la Royal Foundation e alcuni dei vincitori nello sviluppo e nella replicabilità dei modelli proposti.

Fra questi, il Comune di Milano, vincitore della categoria "Build a waste-free world" grazie all'idea degli Hub di Quartiere creati per contrastare lo spreco

di cibo e dare sostegno alle persone in difficoltà, riceverà il supporto del Network di Deloitte in Italia e di Fondazione Deloitte nell'ambito dello sviluppo del progetto e della sua implementazione. L'iniziativa si inserisce all'interno della Food Policy della città che mira a rendere più sostenibile il sistema alimentare milanese.

Partenariati

Al fine di mettere a disposizione il proprio knowhow e migliorare sinergie e sforzi collaborativi, il network di Deloitte in Italia ha siglato delle partnership con diversi enti, tra cui:

- Global Reporting Initiative (GRI) Deloitte è il training center certificato per il GRI in Italia
- CDP (ex Carbon Disclosure Projects) Deloitte è riconosciuta come advisory provider per "Carbon project"
- Climate Bond Initiative
- Confindustria (Associazione italiana delle imprese e di servizi)
- Chapter Zero
- Italia (WEF)
- Science based Targets
- Datamaran
- Goal 13 Impact Platform



Il talento di Deloitte



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.

Nonostante il perpetrarsi della situazione emergenziale, anche nel FY22 l'organico del Network di Deloitte in Italia ha registrato un aumento del 18% rispetto al FY21, con una forza lavoro di 10.520 persone di cui 8.492 dipendenti e 2.028 collaboratori esterni²⁶.





Employee Branding

Il Network di Deloitte in Italia aspira a essere un luogo di lavoro che attrae giovani talenti: il team dedicato alle attività di Recruiting, è alla ricerca di persone proattive, che vogliano sempre migliorarsi in un percorso in linea con le loro aspirazioni, e che siano al contempo in grado di apportare un **contributo di valore alla comunità**, valorizzando anche le persone con cui collaborano perseguendo il claim Deloitte "Make an impact that matters".

Ogni anno, l'impegno del Network per essere uno dei **"best place to work"** si concretizza nell'offerta di centinaia di posizioni, per laureati e non: nel corso

del FY22, sono stati avviati **1020 stage**, di cui il **53%** è stato **trasformato in contratto di lavoro nello stesso anno**.

Inoltre, rispetto agli stage avviati nel corso del precedente anno fiscale, si evidenzia che il 48% di questi risultano essere stati trasformati in contratti di lavoro nel corso del FY22 (il 34% era già stato tramutato in contratto nel corso del FY21).

Lo stage rappresenta infatti un valido strumento di accesso alle opportunità lavorative di lungo termine offerte dal Network: si tratta di un momento altamente formativo sia tramite **"learning on the job"** sia tramite **corsi di formazione**. Il Network di Deloitte in Italia investe molto sulle proprie persone in stage, motivo per il quale, questi contratti sono successivamente trasformati in contratti di lavoro.

1.020 stage
avviati nel FY2022,
di cui il

53% tramutati in
contratti di lavoro
nello stesso anno



52%
età inferiore
ai **30 anni**



32 anni
età media

Un altro dato rilevante che riguarda l'organico del Network di Deloitte in Italia è il numero di persone "under30" che per il FY22 è pari a 4.378, circa il 52% e più in generale l'età media delle persone, pari a 32 anni. Nel FY22, inoltre, si riscontra una percentuale di "Millennials"¹⁰, pari a circa 48% e di ragazzi della "Gen-Z"¹¹, pari a circa 33%.



Durante il FY22, è proseguita la creazione del piano editoriale mensile per LinkedIn, Facebook e Instagram. Attraverso post, grafiche e video sono state raccontate le **tematiche People & Purpose** (Diversity, Equity & Inclusion, Recruiting ed Employer Branding, Learning, Talent & Performance, Well-being, International Mobility) e le attività dei differenti Business attraverso alcune "employee advocacy".



Tali storie e testimonianze dirette hanno l'obiettivo da un lato di far sentire le persone più ingaggiate e valorizzate, essendo portavoce della propria esperienza e del brand Deloitte, dall'altro di attrarre e attrarre nuovi talenti e far conoscere la realtà del Network di Deloitte in Italia, tramite contenuti pubblicati credibili e trasparenti.

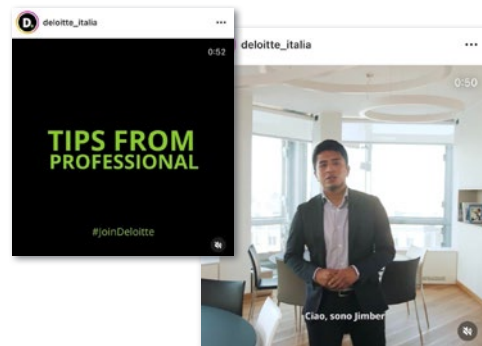
Oltre ai canali istituzionali, il Network si impegna nel supportare le persone a migliorare il proprio personal brand: le persone sono affiancate **nell'utilizzo efficace dei loro profili LinkedIn** e informate sui potenziali rischi derivanti da un uso scorretto. In parallelo, è stata creata una serie di percorsi formativi sul supporto che le persone di Business possono dare ai recruiter nel promuovere le opportunità in Deloitte sui propri canali LinkedIn.

In base alle esigenze di recruiting e di business, sono state poi create **differenti rubriche sui canali social**, che hanno visto protagonisti le colleghe e i colleghi di tutto il Network appartenenti ad aree di business e grade differenti. Per valorizzare la **work-**

life integration è stata realizzata una rubrica in cui alcuni **Well-Being Ambassador** hanno dato consigli di benessere attraverso un'intervista sul sito e una citazione sui canali social.

"**Tips from Professional**" si è evoluta nel formato video, sono state infatti intervistate **22 persone** di differenti aree per raccontare la loro esperienza e promuovere le opportunità aperte.

Infine è stata creata la rubrica "**Road to Successful Leadership**" in cui è stato promosso il percorso di formazione "**Road to WoW**" composto da **9 tappe**, ognuna corrispondente a 9 caratteristiche che ogni Successful Leader deve acquisire per poter lavorare e supportare ogni giorno il proprio team.



Attraction e valorizzazione dei talenti

Le procedure e gli strumenti di ricerca e selezione dei talenti (canali social, sito web, agenzie di scouting) utilizzate dal Network di Deloitte in Italia si basano su criteri specifici allineati alle esigenze interne di competenza e professionalità.

Durante il FY22 sono state avviate diverse iniziative e programmi di **collaborazione con Università e istituzioni scolastiche** al fine di garantire l'accesso al mondo del lavoro alle nuove generazioni. Alla base di questa progettualità, dunque, l'obiettivo ambizioso di attrarre nuovi investimenti, sfruttarne a pieno le potenzialità e instaurare una collaborazione sinergica con diverse realtà di eccellenza.

Ciò dimostra la volontà del Network di favorire e investire su persone giovani, con l'obiettivo di qualificarsi come un brand attento alle persone, alla loro crescita e al loro benessere. Per far questo sono attuate strategie e attività per aumentare l'awareness del brand, attrarre i target di interesse e ingaggiare le persone con contenuti e messaggi veicolati **attraverso i social Network e il sito internet aziendale**, i **canali di informazione** maggiormente utilizzati.

Il tutto ci ha portato a riconfermarci come **Most Attractive Employer 2022 per Studenti e Professionisti STEM** nel nostro settore e a vincere per la prima volta il **Top Climber 2022**

per Professionisti STEM nella classifica generale di Universum, azienda specializzata in ricerche di mercato per i player più ambiti come potenziali datori di lavoro.



Sviluppo di carriera, formazione e employee journey

Nel FY22 è proseguito l'impegno del Network di Deloitte in Italia per promuovere un contesto di lavoro dinamico mettendo a disposizione delle persone strumenti e occasioni di formazione che favoriscano creatività, innovazione e collaborazione, e valorizzino al meglio l'unicità di ciascuno.

Inoltre, la struttura di Network internazionale e la collaborazione continua con Deloitte Global garantiscono l'implementazione di una **strategia di learning ben definita e lo sviluppo di competenze delle persone in base ai modelli di competenze condivisi** (secondo quanto definito dal "Global Talent Standard" e dal "Global Leader Framework").

Per far fronte al periodo emergenziale, il delivery model FY22 è stato adeguato prevedendo soluzioni virtuali e ponendo attenzione anche alla formazione dei docenti interni sui temi di gestione delle aule (quali: funzionalità delle virtual classroom platform e comunicazione efficace da remoto).

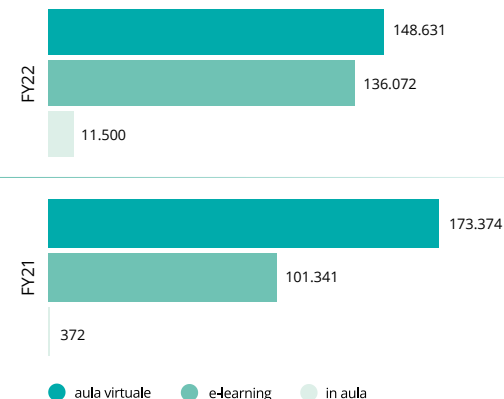
Il continuo investimento in termini di piattaforme e tool digitali ha consentito di proporre programmi di formazione di qualità e di facile accesso. In particolare, si è consolidato l'utilizzo del portale **Deloitte Cura** che ha permesso a ciascuno di accedere a contenuti di business digitali sempre aggiornati.

L'obiettivo di fondo è quello di mettere a disposizione delle persone uno strumento di self study per garantire un livello avanzato di competenze sui progetti, interagire con esperti Deloitte in tutto il mondo e unirsi alle diverse community. Inoltre, i principali programmi di formazione già in essere sono stati integrati con contenuti digitali su Cura, in particolare per quanto riguarda l'onboarding per i neoassunti, i percorsi di formazione tecnico-specialistica e l'onboarding per new promoted Partner.

Il Network di Deloitte in Italia predispone ogni anno un percorso strutturato di formazione per le proprie persone: nel corso del FY22, le persone del Network di Deloitte in Italia hanno effettuato nel complesso **296.203 ore di formazione**. Tale percorso include sia le ore effettuate in aula che in e-learning attraverso le numerose piattaforme digitali a disposizione.

Deloitte University ha seguito un approccio speculare, proponendo percorsi che prevedono momenti di studio individuale (Cura) e momenti di confronto con i docenti (virtual live session) dando così continuità ai programmi milestone di introduzione a ruoli manageriali e ai forum di approfondimento sulle industry. Per il FY23 è previsto un modello di hybrid delivery (digital, virtual, in presenza) con un ritorno in presenza dei principali percorsi formativi, in particolare i programmi milestone di Deloitte University e l'Onboarding per i new hire.

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



35 ore di
formazione
pro-capite



Performance Experience

Valorizzare il talento di ciascuno è un punto focale della strategia del Network di Deloitte in Italia.

All'interno di Deloitte, vi è un costante impegno affinché ogni singola risorsa possa vivere una Talent Experience a tutto tondo, che permetta loro, e al Business del Network, di continuare a crescere.

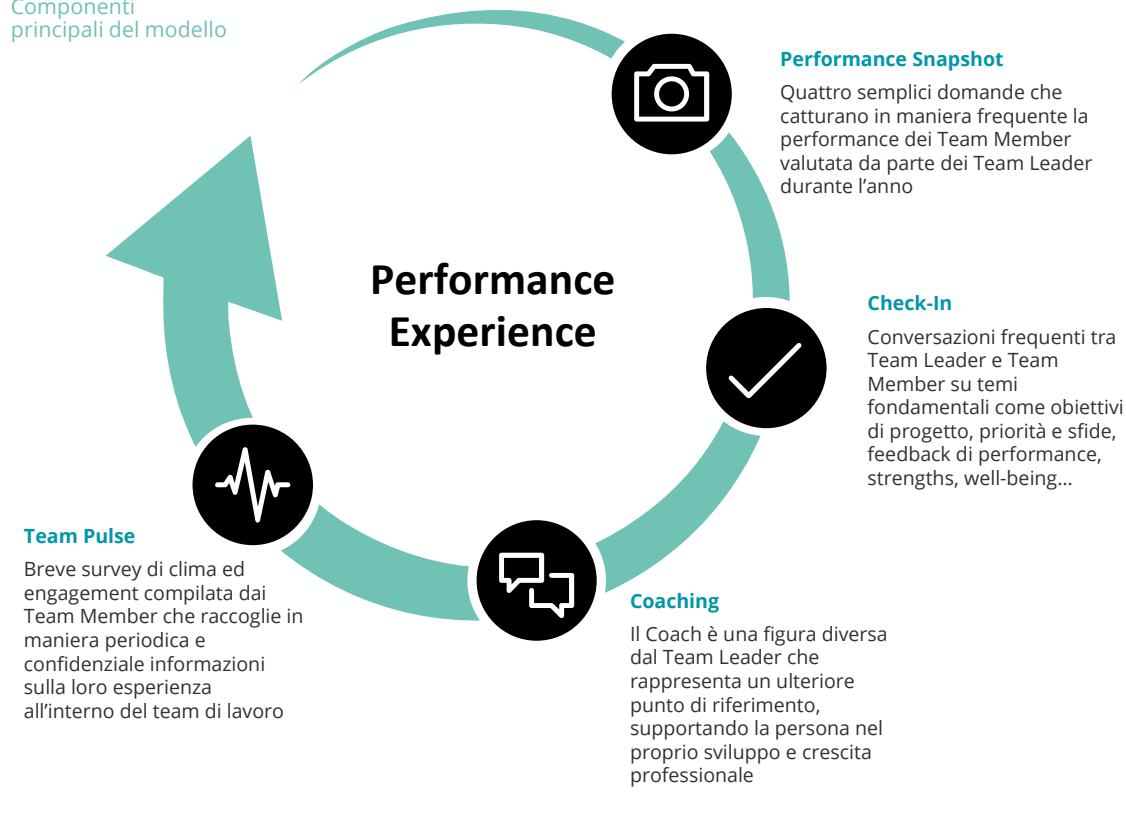
Il percorso di crescita offerto, parte dai grade di **Junior Staff** e arriva fino al grade di **Partner**.

Tale percorso è accompagnato da un sistema strutturato di valutazione e sviluppo di carriera che considera vari indicatori di performance individuale e di maturazione delle competenze chiave che vengono periodicamente valutati attraverso un sistema informativo. Vengono, inoltre, considerate le attività di firm contribution e il rispetto delle policy aziendali (Independence, Confidentiality, Quality&Risk, Ethics).

Al fine di accelerare e sviluppare il potenziale e le competenze di ogni persona, la Performance Experience delle persone del Network è consentito attraverso il **Global Performance Experience**, un framework globale che consente a ogni persona (Team Member) di effettuare incontri periodici con i propri Team Leader, durante i quali definire e monitorare i propri obiettivi, ricevere feedback e soprattutto riconoscere e fare leva sui propri punti di forza (strengths) e lavorare sulle aree di sviluppo.

Per quanto riguarda la crescita professionale dei nostri talenti, le promozioni avvenute nel corso del

Componenti principali del modello



FY22 a posizioni manageriali sono considerate un importante indicatore della capacità di far crescere le persone del Network.

In particolare, nel FY22, si segnala che ci sono state **36 persone promosse a Partner e 327 persone promosse a Manager**.



Diversity, inclusion e pari opportunità

In linea con quanto definito all'interno del Codice Etico, **diversità, equità e inclusione** sono i valori fondamentali del Network di Deloitte in Italia, che ha come obiettivo quello di integrarli in ogni attività quotidiana, 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.

In tale contesto, si inserisce la strategia di Deloitte Global di inclusione **ALL IN** che 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.

In coerenza con il purpose "**Making an impact that matters**", l'obiettivo è di promuovere l'inclusione non solo all'interno del Network, ma anche sui propri clienti e sulla società, attraverso iniziative di impatto sociale.



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



A sostegno dell'implementazione della strategia di inclusione ALL IN, è stato istituito il seguente framework composto da:

- Un **diversity, equity & inclusion leader** di Network.
- Un **diversity, equity & inclusion committee** composto da un partner per ognuno dei Business, il People & Purpose Leader e DE&I Leader.
- Un **diversity, equity & inclusion team**.
- Una rete di **diversity, equity & inclusion ambassador** (circa 60 persone) che promuovono i principi della cultura inclusiva e le iniziative proposte dal DE&I Team, a livello di ogni singola area di Business.

La mission del diversity, equity & inclusion committee può essere sintetizzata nei seguenti punti:



Le linee di indirizzo strategiche del Network in ambito di diversità, equità e inclusione, trovano concreta attuazione in alcune iniziative interne, al fine di creare un engagement diretto e partecipativo con le persone del Network. In particolare l'impegno si è concretizzato nelle seguenti iniziative:

- **Campagna di comunicazione sul linguaggio e i comportamenti inclusivi:** la campagna "Be respectful, Be inclusive" lanciata nel FY20, è stata rinforzata nel FY22 dalla campagna Global "Can you see me?", una **serie di video** che raccontano storie di persone appartenenti a gruppi sottorappresentati. La campagna incoraggia a sviluppare **empatia**, a **mettersi nei panni delle altre persone**, aiutando a comprendere che le nostre parole e i comportamenti hanno un impatto sulle vite altrui.
- **Formazione sulla cultura inclusiva:** iniziativa che ha l'obiettivo di aumentare l'awareness sui bias e sull'importanza dell'inclusione per un'employee experience positiva e che ha coinvolto più di 500 persone.
- **Formazione sulla leadership inclusiva:** iniziativa che ha visto coinvolti circa 600 team leader, con l'obiettivo di rinforzare le competenze di leadership inclusiva.

- **Female leadership journey:** programmi di female empowerment che, attraverso la metodologia del coaching e della sponsorship, hanno l'obiettivo di favorire una maggiore rappresentanza femminile nei ruoli di leadership, valorizzare le caratteristiche tipiche della leadership femminile e rinforzare l'alleanza tra generi e generazioni diverse, ponendo l'accento sullo sviluppo di una leadership inclusiva.
- **Parents' Planet:** lancio di policy a supporto dei neo genitori, per incentivare la cultura della genitorialità condivisa. Ad integrazione del programma D-Mums, a partire dal 1 giugno 2022 sono state lanciate le **"Financial Aid"**, ovvero un supporto economico per le neo mamme che rientrano dalla maternità



e le **"Additional Paternity Leave"**, ovvero un'integrazione di 10 giorni al congedo di paternità già previsto dalla normativa. A partire dal 2020, è stato inoltre attivato uno sportello di ascolto per raccogliere feedback circa l'esperienza di rientro delle mamme.

Infine, continua a crescere l'impegno della community **Parents@Deloitte** che coinvolge più di 400 genitori e che si è dotata di un comitato che ha l'obiettivo di promuovere iniziative a sostegno della genitorialità condivisa.

- **Lancio di eventi di sensibilizzazione** sull'importanza del linguaggio come fattore di inclusione, Insieme a **"Parole Ostili"**, in occasione della giornata mondiale contro l'omotransfobia.
- **International Women's Day**, evento musicale di sensibilizzazione sulla gender parity
- **Partecipazione, come main Partner, a Global Inclusion, promosso dal Comitato Global Inclusion per la promozione dell'inclusione a livello sistemico**, e che ha coinvolto numerose imprese, istituzioni e associazioni non profit.
- **Lancio di bootcamp e hackaton dedicati alla promozione della gender parity nelle carriere STEM**, attraverso l'iniziativa "Girls Take Over", che ha coinvolto più di 100 ragazze in giro per il mondo, e il Coding Bootcamp, in partnership con SheTech.



In linea con i pillar della strategia globale ALL IN, il Network di Deloitte in Italia è da diversi anni partner di **Parks – Liberi e Uguali**, associazione senza scopo di lucro che supporta le aziende socie a promuovere e sviluppare un ambiente rispettoso delle diversità, indipendentemente dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere, confermando l'impegno di Deloitte Global a favore degli Standards of Conduct for Business in Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, and Intersex people (LGBTI Standards) dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Diritti Umani.

Well-being e attenzione al benessere delle persone

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.

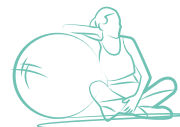
In particolare, la strategia di Well-being si focalizza su tre pillar complementari: **Body, Mind e Purpose**. Una mente concentrata, un corpo energetico e un senso di appartenenza alla comunità sono infatti gli elementi che, operando in modo sinergico, consentono ad un individuo di esprimere al meglio le

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.

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.

I risultati della seconda edizione della Well-being Survey, lanciata a luglio 2020, hanno visto un miglioramento del nostro Index del 13,5% rispetto

alla prima edizione del 2018. La prossima survey sarà erogata a giugno 2022.

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**.





AN ENGAGED MIND

Flessibilità, consapevolezza, gestione dello stress e creatività per imparare, crescere e rispondere alle sfide di ogni giorno

I quattro macro-obiettivi che ci siamo dati per migliorare il benessere mentale delle nostre persone sono:

- Sensibilizzare e formare la Leadership.
- Agire concretamente per ridurre lo stigma legato a questo tema.
- Fornire informazioni e supporto a tutte le persone del Network di Deloitte in Italia.
- Indagare sulle cause di malessere psicologico e trovare soluzioni efficaci per gestirle.

Per raggiungerli abbiamo intrapreso diverse azioni.

Mental health, stress management, focus, resilienza

Tra ottobre e dicembre 2021 abbiamo organizzato **“Mindfulness Deep Dive”**, un ciclo di quattro incontri, di cui il primo lanciato con la Well-being Week, della durata di 45 minuti l'uno con lo scopo di approfondire alcuni temi e tecniche della Mindfulness.

I temi trattati sono stati diversi tra cui come imparare a governare la nostra mente piuttosto che esserne governati, come gestire le emozioni e come essere gentili con sé stessi, imparando a non giudicarsi.

Da ottobre a maggio abbiamo previsto delle pratiche settimanali di Mindfulness aperte a tutto il Network di Deloitte in Italia. Ad aprile è stata lanciata una campagna di comunicazione interna lanciata dalla leadership per combattere lo stigma associato alla Mental Health, aiutare le persone a prendersi cura della propria salute mentale e promuovere un clima di sicurezza psicologica.

Con l'occasione abbiamo rilanciato il servizio gratuito di **supporto psicologico confidenziale e gratuito**, attivo 24 ore su 24, 7 giorni su 7, che grazie a diverse modalità, permette a tutte le persone di ricevere un supporto da uno specialista iscritto all'Albo Nazionale degli Psicologi.

Inoltre, la campagna ha previsto la condivisione di materiali per approfondire diversi aspetti del benessere mentale, quali **Mind Pills**, brevi pillole realizzate da psicologi in formato video e slide, podcast e infografiche che forniscono indicazioni e consigli utili per migliorare il proprio benessere mentale.



A marzo 2022 abbiamo supportato la nostra Community di Ambassador nell'organizzazione di un **workshop sulla tematica della gestione dello stress**, che ha coinvolto alcuni Team Member, con l'obiettivo di aumentare il livello di efficacia personale e condividere micro-pratiche per favorire la gestione dello stress.



Work-life integration

In un periodo di forte cambiamento, abbiamo aiutato le nostre persone nella gestione del lavoro in ufficio e da remoto, realizzando diversi materiali a supporto quali:

Linee guida per il lavoro ibrido

Durante il periodo di emergenza sanitaria abbiamo delineato delle linee guida dedicate al lavoro ibrido per valutare in quali situazioni fosse preferibile lavorare in sede piuttosto che da remoto.

Hybrid Work Toolkit

Ad aprile 2022 è stata attivata una **campagna di comunicazione interna #goinghybrid** per offrire alle persone la flessibilità organizzativa e poter scegliere quali giorni recarsi in sede e quando lavorare da remoto.

Sono stati creati diversi toolkit con suggerimenti, consigli e best practices per svolgere al meglio il lavoro in modalità ibrida, in particolare:

- **Work from X:** per scegliere il luogo di lavoro adeguato e operare una scelta organizzativa consapevole.
- **Hybrid Meeting:** per pianificare per tempo i meeting e utilizzare la modalità e gli strumenti migliori per il loro svolgimento.
- **Well-being kit:** per prendersi cura del proprio benessere.
- **Team Leader Guide:** dedicato ai Team Leader.

Engagement & Community

Il senso di appartenenza e l'engagement delle persone del Network di Deloitte in Italia viene promosso tramite diverse iniziative, che per la maggior parte dell'anno sono state interamente virtuali.

Sul Social Network aziendale Yammer vengono caricati settimanalmente contenuti dedicati ai diversi gruppi sportivi (basket, calcetto, running, pallavolo, beach-volley, trekking e bike).

La community **Athlete @ Deloitte**, aperta ad ottobre 2019, è cresciuta e ad oggi è composta da 80 atleti agonisti, provenienti da 8 città diverse e rappresentanti più di 20 sport diversi.

La community **Artist @ Deloitte**, aperta a dicembre 2020, è attualmente composta da 164 artisti tra musicisti, cantanti, pittori, fotografi e attori.



In occasione delle feste Natalizie 2020 e 2021, musicisti e cantanti di Italia, Grecia e Malta sono stati coinvolti in uno speciale progetto, la **Deloitte Band**, per creare una canzone di Natale e augurare ai colleghi buone feste. Il progetto nel 2021 ha visto la partecipazione di 80 persone.

Per coinvolgere maggiormente le persone del Network e allo stesso tempo migliorare l'attraction dei nuovi talenti, l'azienda continua ad essere raccontata tramite le storie delle persone, che possono presentarsi grazie a campagne di comunicazione interna ed esterna. In particolare, a novembre 2021 abbiamo lanciato sui social di Deloitte la rubrica dedicata ai nostri **Well-being Ambassador**, che hanno raccontato tramite delle brevi interviste il loro ruolo come Ambassador e hanno dato alcuni consigli di Well-being e di Work-life integration.



Well-being week

Dall'11 al 15 ottobre 2021, in occasione del Mental Health Day, si è svolta la terza edizione della Well-being Week, una settimana dedicata al benessere a 360 gradi, che ha coinvolto i paesi di Grecia e Malta- oltre che Regno Unito e Olanda. La settimana, per il secondo anno di fila interamente digitale, ha avuto come tema centrale la salute mentale. In Italia il calendario delle attività ha previsto diversi **webinar con ospiti anche internazionali**, insieme a **contenuti resi disponibili sulla piattaforma di E-learning CURA**.

A dare il via alla Well-being Week è stato l'intervento di Tim Ackroyd, Deloitte Mental Health Lead, che ha parlato delle caratteristiche di un'azienda attenta al benessere mentale e a combattere lo stigma legato a questo tema.

Martedì 12 ottobre si è tenuto il secondo appuntamento della Well-being Week, pensato per il Network di Deloitte in Italia, in cui è stato approfondito il tema della Mindfulness. Questo incontro è stato il primo di un ciclo di incontri che ha avuto lo scopo di approfondire il tema dell'attenzione



e il suo funzionamento, in particolare come rimanere concentrati anche in momenti di intensa attività e maggiore stress.

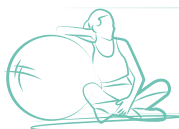
Mercoledì 13 ottobre è stato organizzato un webinar per tutto il Network DCM insieme a John Binns, ex Partner Deloitte UK e Mental Health Champion, che ha fornito indicazioni utili su come riconoscere e prevenire situazioni di disagio psicologico.

Giovedì 14 ottobre si è tenuto invece un webinar dedicato ai Team Leader dove un professionista ha spiegato come poter usare la motivazione per gestire situazioni sfidanti.

Venerdì 15 ottobre, per chiudere la settimana, è stato approfondito il rapporto tra linguaggio inclusivo e salute mentale in un webinar organizzato in collaborazione con il Team Diversity, Equity & Inclusion.

Durante la settimana sono state promosse delle infografiche con l'obiettivo di aiutare le persone a prendersi cura del proprio benessere mentale e gestire al meglio il rapporto con lo stress.





AN ENERGIZED BODY

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

L'impegno a promuovere il movimento è proseguito sia in modalità virtuale che in presenza: da settembre 2021 sono state erogate le pause benessere, lezioni adatte e aperte a tutti di **yoga, risveglio muscolare e functional training**.

A partire da gennaio 2022, le pause benessere sono state adattate alla modalità di lavoro ibrida, così da poter essere svolte sia in ufficio che da remoto tramite due appuntamenti alla settimana della durata di 15 minuti a ridosso della pausa pranzo: **Desk Yoga e Desk Stretching**.

A settembre 2021, 100 colleghi della sede di Milano hanno partecipato alla **PolimiRun Spring Edition**, manifestazione sportiva non competitiva organizzata dal Politecnico di Milano. Nel mese di novembre 2021 inoltre diversi colleghi hanno partecipato anche alla **PolimiRun Winter**, gara di trial non competitiva che si è tenuta a Lecco.

Nel mese di febbraio 2022 è stata lanciata una challenge innovativa per promuovere uno stile di vita

sano e fare del bene all'ambiente. Più di 800 colleghi di tutto il Network di Deloitte in Italia si sono sfidati sul numero di passi fatti, su quanto sport hanno praticato, su quanto hanno riposato, meditato e tanto altro ancora.

Grazie all'impegno e all'entusiasmo delle nostre persone, in 60 giorni di sfida abbiamo raggiunto i 4 obiettivi che ci eravamo prefissati e il raggiungimento di questi ha portato a una **donazione a favore del FAI (Fondo Ambiente Italiano)** per un progetto sulla tutela delle api. La scelta dell'ente a cui fare la donazione ha tenuto in considerazione degli obiettivi della strategia globale *WorldClimate*.

In primavera, sono state promosse due corse sulle sedi di Milano e di Roma a cui hanno partecipato oltre 700 persone del Network di Deloitte in Italia.

Per la sede di Milano è stata promossa la **StraMilano**, una delle più grandi corse podistiche della città di Milano, con 2 percorsi disponibili (5km o 10 km) al termine della quale il Network è stato premiato come gruppo aziendale partecipante più numeroso.

In preparazione alla corsa sono state organizzate 6 sessioni di allenamento al Parco Sempione. Le sessioni, aperte in orario serale sia a runner professionisti che principianti, sono state organizzate grazie al supporto di un'impresa sociale che, attraverso lo sport, lavora sull'inclusione sociale di minori in condizioni di disagio economico.

Per la sede di Roma è stata promossa la **Race for the Cure**, la più grande manifestazione per la lotta ai tumori del seno in Italia e nel mondo, che sostiene programmi di prevenzione a favore delle donne.

A partire da maggio 2022, per la sede di Milano sono state organizzate lezioni di **Fit Walking**, sessioni di camminata energetica guidate da un trainer professionista.

È stato organizzato un ciclo di incontri dedicato alle abitudini quotidiane e agli stili di vita che favoriscono il buon riposo.

Il primo webinar, tenutosi in occasione della **Giornata Mondiale del Sonno** (marzo 2022), ha fornito consigli pratici per migliorare la qualità del riposo e mostrato come l'importanza della regolarità degli orari e le attività pre-sonno influiscano sul riposo quotidiano.

Il secondo webinar, si è concentrato su come **alimentazione ed esercizio fisico** possano essere nostri alleati e non un ostacolo alla nostra routine. I contenuti sono stati resi disponibili nel gruppo dedicato al well-being sulla piattaforma di e-learning. Ai 2 webinar sono state affiancate 3 pratiche di rilassamento profondo in orario serale.





A SENSE OF PURPOSE

Impegno sociale, valori e contributo personale per lasciare un segno con i colleghi, gli amici, la famiglia e nella società

Il pillar Purpose, dedicato all'impegno sociale delle persone nelle comunità in cui operano, viene integrato nella strategia globale *WorldImpact*.

Al termine dello stato di emergenza, nel rispetto delle previsioni della normativa italiana, della contrattazione collettiva e individuale applicabile, nonché dei regolamenti interni del Network di Deloitte in Italia, sono state diffuse attraverso mail interne le **Linee Guida per lo svolgimento del lavoro in regime "agile"**. Il nuovo modello di lavoro si basa sulla fiducia nelle persone del Network, offrendo un elevato grado di flessibilità ai dipendenti nell'organizzazione delle proprie attività. Per attivare il lavoro da remoto, è stato richiesto a tutti i dipendenti compatibilmente con lo svolgimento delle proprie attività, di sottoscrivere degli accordi individuali di smart working.



Gli accordi si applicano al solo personale dipendente del Network di Deloitte in Italia con contratto a tempo indeterminato o determinato, tempo pieno o part-time, apprendistato e anche per coloro che hanno attivato con contratto di stage, sulla base di quanto previsto dagli accordi con gli Enti promotori.

Attraverso una app dedicata, è possibile programmare le giornate di smart working settimanalmente soggette ad approvazione da parte del Manager/Partner di riferimento. I dipendenti possono lavorare su tutto il territorio nazionale,

a condizione che il luogo prescelto risponda alle caratteristiche in materia di salute e sicurezza evidenziate nell'accordo. Affinchè le modalità di lavoro possano davvero essere considerate "agile", è stata introdotta la flessibilità anche nella reperibilità oraria, assicurando una presenza di 4 ore nella fascia oraria dalla mattina e 4 ore per la fascia serale.

L'adesione allo smart working comporta il **diritto alla disconnessione** e quindi il rispetto dell'orario di lavoro, dei tempi di riposo settimanali, dei periodi di ferie e degli altri motivi di assenza.



Comunicazione con le persone

Comunicazione interna

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.



Il lancio di Templafy

Un piano di comunicazione integrata ha dato il via all'implementazione della nuova piattaforma Templafy, integrata con Microsoft Office, in tutta DCM, per dare la possibilità a tutte le nostre persone di creare rapidamente i documenti utili al loro lavoro quotidiano in linea con i Brand standard.

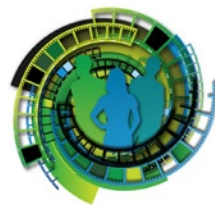
L'obiettivo è stato duplice: ottimizzare il tempo delle persone e amplificare il senso di appartenenza con il Network garantendo una visione più integrata e semplificata di tutti gli standard comunicativi.



The Red Carpet Challenge

Una sfida all'ultimo colpo di MEME per coinvolgere tutte le persone di Deloitte nel lancio dei due più importanti eventi di questo FY: la quinta edizione dell'Innovation Summit e il primo cortometraggio ADV prodotto interamente da Deloitte "Presto sarà domani".

Il progetto, ideato per amplificare la promozione e la partecipazione su entrambi gli eventi, nasce all'insegna di una scommessa: un contest dedicato ad un format comunicativo mai utilizzato prima, i Meme, ma di grande presa sulla Gen Z e mettendo



in palio, per la prima volta, la partecipazione live all'Innovation Summit per tutte le nostre persone.

I risultati sono stati ambiziosi ma soprattutto si sono vinte tre sfide importanti in ottica di visione futura: rendere protagonista ogni persona dei successi della propria azienda, incoraggiare il lavoro di squadra e l'inclusività e, last but don't least, incrementare fiducia e identità, diminuendo contemporaneamente la distanza dalla leadership.



Insider Threat Monitoring

Al fine di rendere tutte le comunicazioni più chiare e inclusive, si è deciso di trattare un argomento molto complesso come l'Insider Threat Monitoring con un nuovo tone of voice: più leggero, sintetico e accattivante.

Sono state così create delle miniserie composte da 3 video ironici e divertenti che mostrano i colleghi e le colleghe alle prese con importanti decisioni sulla condivisione e il trasferimento dati.

Sono state coinvolte così tutte le persone a diventare parte attiva di un processo comunicativo fondamentale per il Network e per la tutela del loro lavoro quotidiano.

HiPeople

La nuova Newsletter del team People & Purpose è stata lanciata alla fine del FY22 ed è rappresentativa del nuovo corso intrapreso dalla comunicazione con le persone.

Tre gli obiettivi principali:

1. Ottimizzare la comunicazione del team e diminuire radicalmente il numero di mail inviate mensilmente.



2. Diffondere un modo di comunicare innovativo, veloce, consultabile e con un tone of voice diretto, semplice, personale, autentico, e soprattutto in grado di creare vicinanza con le nuove generazioni, cuore pulsante del Network.
3. Aumentare la redemption della lettura di ogni messaggio e tracciarne i risultati.

HiPeople rientra nel macro progetto di completa revisione della comunicazione People & Purpose, iniziato con la ideazione di un concept grafico innovativo, uniforme e scalabile per rafforzare, rendere riconoscibile e unitaria tutta la comunicazione P&P, preservando e valorizzando le diverse aree progettuali e le relative attività.

Inoltre per aiutare le persone a orientarsi, capire cosa è importante, cosa è fondamentale e cosa

è obbligatorio conoscere abbiamo avviato un progressivo redesign e aggiornamento delle sezioni P&P nella Intranet, in particolare anche attraverso la realizzazione di un "Welcome to Deloitte" hub come connettore di tutte le pagine P&P continuamente aggiornato con i progetti e le campagne di comunicazione lanciate dai diversi team.

#goinghybrid

Una campagna di comunicazione su 3 tematiche portanti:

- **La gestione del cambiamento:** per accompagnare tutte le nostre persone nel viaggio verso il lavoro del futuro.
- **Flessibilità e fiducia:** per diffondere le nuove modalità di lavoro ibrido e condividere con tutto il Network le informazioni necessarie per viverlo nel modo più efficace ed efficiente possibile, scoprendo i vantaggi ma anche i doveri.
- **Un nuovo ambiente di lavoro e le tecnologie ad esso correlate:** per rendere tutte le nostre persone più consapevoli del percorso di conoscenza e passaggio all'uso di nuove piattaforme di sharing e condivisione anche in vista del passaggio verso le nuove sedi di Roma e Milano.



Salute e sicurezza

Il Network di Deloitte in Italia si impegna a **garantire elevati standard di sicurezza** negli spazi lavorativi per tutelare la salute e la sicurezza delle persone.

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 alla

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 terzo.

Ai fini della valutazione dei rischi e della gestione della salute e sicurezza sono stati presi in considerazione ed esaminati tutti i rischi presenti negli ambienti di lavoro; sono state valutate anche le diverse mansioni a cui possono essere destinati i lavoratori siano essi dipendenti oppure no, inclusi stagisti¹², tirocinanti, liberi professionisti; nel processo di valutazione dei rischi viene incluso, ove normativamente previsto, anche il personale degli appaltatori che svolge la propria attività nei luoghi riconducibili alla responsabilità giuridica del Network di Deloitte in Italia.



Il Network di Deloitte in Italia, con l'obiettivo di individuare tutti i pericoli e valutare adeguatamente i rischi presenti negli ambienti di lavoro, ha definito una struttura organizzativa interna e incaricato un **Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)** esterno, esperto in salute e sicurezza sul lavoro e in possesso dei requisiti professionali richiesti dalla normativa applicabile per coadiuvare il datore di lavoro nel processo di analisi dei pericoli e valutazione dei rischi. Nel dettaglio, il processo prevede:

- La **programmazione e l'esecuzione di sopralluoghi** presso tutte le sedi di lavoro con cadenza almeno annuale; con il coinvolgimento anche dei Rappresentati dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e, ove possibile, del medico competente.
- Lo svolgimento delle **prove di evacuazione** presso tutte le sedi, con l'obiettivo di testare l'efficacia delle procedure di emergenza e la catena di comando.
- La definizione e l'implementazione di un **corretto flusso di comunicazione** in caso di costituzione di **nuove società** e/o apertura di **nuove sedi** con l'obiettivo di effettuare sopralluoghi preliminari volti alla verifica di conformità e alla valutazione dei rischi.
- La definizione e l'implementazione di un corretto flusso di comunicazione per la **gestione di eventi a maggior rischio** (come alluvioni e terremoti).



L'Internal Audit e l'Organismo di Vigilanza svolgono **programmi di controllo periodici** per garantire la qualità e l'efficacia dei processi in ambito di salute e sicurezza. Tali programmi prevedono, tra gli altri, flussi informativi periodici dal RSPP e interviste periodiche con RSPP e Medico Competente Coordinatore per la verifica della completezza del presidio di salute e sicurezza.

Tramite un **sistema di segnalazione interna**, qualsiasi persona può inviare segnalazioni, contribuendo così a migliorare la gestione della sicurezza.

Esistono **Piani di Emergenza Interni** per la gestione di potenziali eventi dannosi da cui possono derivare lesioni o altri infortuni per ciascuna sede del Network.

Inoltre, è previsto un **piano formativo** dedicato a formare un numero considerevole di addetti all'emergenza, nonché una formazione periodica è riservata sia per il personale degli uffici per gli addetti in occasione delle prove di emergenza annuali.



È stato formalizzato un flusso di comunicazione diretto tra l'amministrazione del personale e il RSPP per segnalare tempestivamente casi di infortunio sul lavoro, al fine di garantire una migliore responsabilità del sistema.

L'obiettivo è anche di facilitare l'identificazione di eventuali **azioni correttive e preventive**, in particolare legate alla sensibilizzazione sui comportamenti idonei da seguire sul luogo di lavoro e negli spostamenti collegati all'attività lavorativa (percorso casa-lavoro e lavoro-cliente).

Alle società appaltatrici che effettuano attività continuative presso le sedi del Network di Deloitte in Italia (ad esempio gli addetti al servizio di vigilanza e pulizia), sono normalmente richieste informazioni sugli indici infortunistici per valutare la performance in materia di **identificazione di situazioni di pericolo** su cui focalizzare eventuali azioni di miglioramento.

0,29 tasso di infortuni
registrabili sul luogo di lavoro

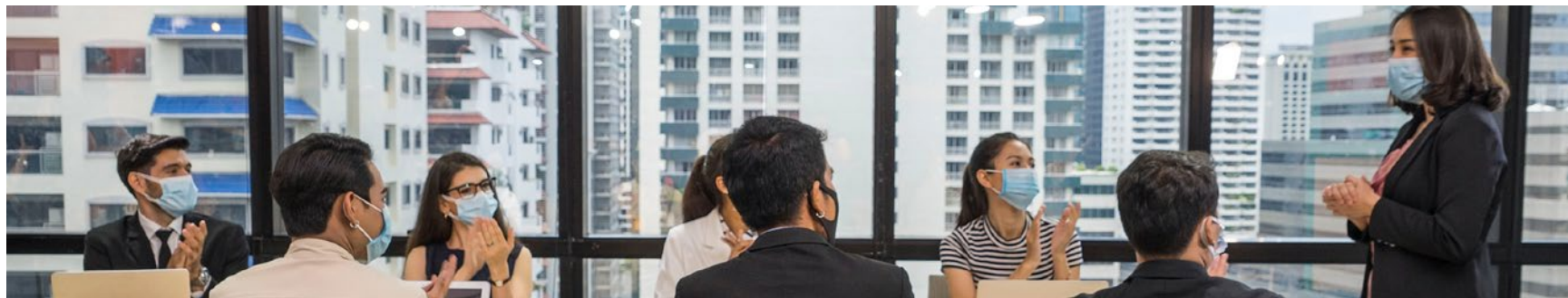
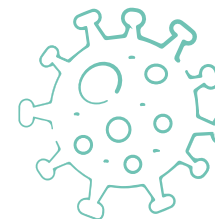
Nel corso del FY22 si sono registrati un totale di **21 casi di infortunio**, di cui **17 avvenuti in itinere**¹³, nessuno dei quali ha avuto un periodo di ripresa maggiore di 6 mesi.

Gli infortuni occorsi al personale del Network di Deloitte in Italia sono principalmente riconducibili a caduta - caduta dal marciapiede, dalle scale e dal motoveicolo (anche a seguito di tamponamento) - ed incidente stradale e investimento - quindi perlopiù legati a casi di infortuni in itinere, coerentemente con la natura delle attività lavorative del Network che prevede numerosi spostamenti del personale presso le sedi dei clienti.

La gestione dell'emergenza sanitaria

In seguito alla dichiarazione dello stato di emergenza sanitaria risalente al febbraio del 2020, il Network ha istituito un "**Comitato di Crisi Covid-19**" (di seguito solo il "**Comitato**") specificamente dedicato al monitoraggio della situazione nonché della gestione centralizzata delle azioni finalizzate a fronteggiare l'emergenza, nel quale sono state coinvolte anche le RSA, gli RLS, il Medico Competente Coordinatore, il RSPP, la funzione Safety e l'Ufficio Legale.

Durante il FY22, il "Comitato di Crisi Covid-19" (di seguito solo il "Comitato") si è riunito periodicamente per esaminare le novità normative intervenute di tempo in tempo e per condividere le decisioni aziendali da adottare.



Anche nel corso del FY22, 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** (inseguito congiuntamente il “**Protocollo Nazionale**”) e contenente misure finalizzate in via prioritaria a tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Inoltre, nel FY22, nelle regioni italiane ove è stato possibile farlo, Deloitte ha concluso specifici accordi con gruppi sanitari accreditati con il SSN al fine di agevolare i lavoratori intenzionati ad aderire alla campagna di vaccinazione.

In un secondo momento, in attuazione del decreto legge 127/21 che ha introdotto l’obbligo di certificazione verde (Green Pass) sui luoghi di lavoro a partire dal 15 ottobre 2021, Deloitte ha definito e implementato una serie di misure organizzative per verificare, all’ingresso delle proprie sedi, il possesso del Green Pass dei lavoratori e di chiunque avesse necessità di accedere (inclusi fornitori e visitatori).

Durante tutto il periodo emergenziale -incluso il FY22- sono stati organizzati momenti formativi dedicati a:

- **Addetti all’emergenza Covid-19:** monitoraggio all’ingresso e gestione caso sintomatico.
- **Preposti:** per aumentare la loro consapevolezza nella verifica e nell’orientamento dei comportamenti corretti.

Nel corso del FY22, la **pagina intranet** dedicata al Coronavirus è stata costantemente aggiornata con la pubblicazione della normativa di tempo in tempo applicabile, delle FAQ del Ministero della Salute e delle comunicazioni inviate a livello di Network, con l’obiettivo di rendere le informazioni utili disponibili, aggiornate e facilmente accessibili a tutta la popolazione aziendale.



Infine, durante il FY22 il **team “Health & Security”** ha continuato ad operare gestendo e coordinando i rapporti e le comunicazioni con i lavoratori, con i RLS, il RSPP, il Medico Competente Coordinatore e le autorità sanitarie competenti.

La casella di posta elettronica dedicata alla gestione delle situazioni connesse al Coronavirus, da contattare sia in caso di necessità sia per chiarimenti, è rimasta attiva anche nel FY22, diventando un utile e importante punto di riferimento per tutte le persone del Network.

Servizio di medicina del lavoro

Il servizio di medicina del lavoro è stato affidato ad un fornitore terzo che direttamente o indirettamente è presente su tutto il territorio nazionale.

L’incarico prevede l’attuazione della sorveglianza sanitaria, degli accertamenti preventivi e periodici in favore dei lavoratori di tutte le società del Network di Deloitte in Italia e di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente, nonché la nomina di un **medico con funzioni di coordinamento** dei medici competenti operanti sul territorio italiano (di seguito il “**MCC**”). Il MCC funge anche da punto di riferimento per tutti gli aspetti sanitari e organizzativi relativi alla Sorveglianza Sanitaria.



Tutta l'attività sanitaria è gestita in modo informatizzato, attraverso un portale dedicato, accessibile anche alle funzioni interne coinvolte nel processo mediante credenziali di accesso personalizzate; il portale consente di ottenere dati statistici sulle visite effettuate, i giudizi emessi, eventuali prescrizioni e limitazioni, ritardi e cancellazioni.

Comunicazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Il coinvolgimento della forza lavoro nei processi di gestione delle tematiche di salute e sicurezza avviene con diverse modalità: (i) in primo luogo tramite il coinvolgimento diretto dei Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), (ii) mediante attività di formazione dedicata ai temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, (iii) mediante la creazione delle squadre di emergenza e la formazione specifica dei componenti di dette squadre, (iv) attraverso comunicazioni via e-mail indirizzate a tutto il personale a firma dei datori di lavoro o del Safety Leader.

Nel FY22 è stata anche creata una sezione della intranet specificamente dedicata alla



salute e sicurezza, in cui sono reperibili informazioni utili, procedure e altri documenti.

In conformità all'art. 35 del D.Lgs. 81/08, anche durante il FY22 è stata organizzata la riunione periodica per la salute e la sicurezza per ciascuna entità giuridica del Network, con la partecipazione di (i) dirigenti delegati dal datore di lavoro, (ii) RSPP, (iii) medico competente coordinatore, (iv) RLS e (v) Responsabile della funzione Safety.

Il Network di Deloitte in Italia si adopera per formare e sensibilizzare le proprie persone sui temi della sicurezza e della prevenzione. Nel corso del FY22 sono stati erogati **corsi di formazione con contenuti declinati per le diverse figure dell'organigramma sicurezza** e, in particolare, sono stati erogati corsi per dirigenti delegati, RLS, preposti, addetti al primo soccorso, addetti alle squadre antincendio, oltre ai corsi di formazione e/o aggiornamento generale e

23.341 ore di formazione erogate in materia di salute e sicurezza

specifica per i rischi da ufficio, per un totale di **23.341 ore complessive di formazione**.

Le ore di formazione in materia di salute e sicurezza hanno registrato un significativo incremento in seguito ad un miglioramento dei sistemi di engagement delle persone tramite anche un più efficace meccanismo di sollecito.

Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali

Al fine di mitigare i rischi da interferenza nei luoghi di lavoro, il Network di Deloitte in Italia ha inoltre implementato una **procedura per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro in occasione di lavori e servizi affidati in appalto**. La procedura prevede non solo l'accreditamento, ma anche la qualifica sicurezza degli appaltatori e, ove necessario, un'analisi dei rischi specifici connessi alle attività commissionate dal Network. Il documento di valutazione dei rischi interferenziali, predisposto a valle delle riunioni di coordinamento con appaltatori e subappaltatori viene allegato al contatto.

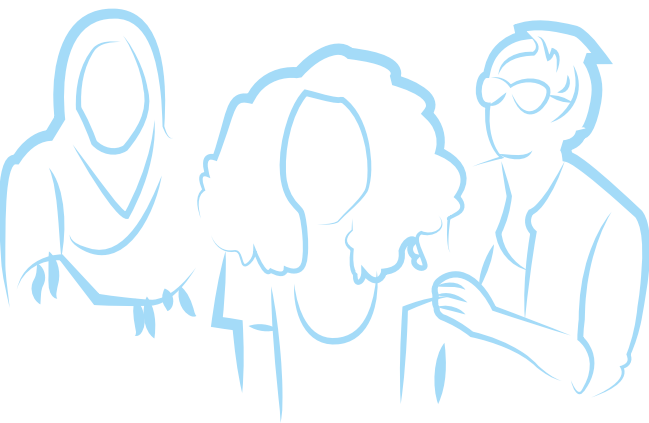


L'impatto di Deloitte sulla community



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 Fondazione.

Come già detto in precedenza, l'impegno del Network si è tradotto nell'adozione del **programma WorldImpact**, focalizzato sull'obiettivo di **generare un impatto positivo** per i propri stakeholder: **clienti, persone e comunità**. Di seguito sono riportate le principali strategie adottate dal Network per rendere la società sempre più equa e sostenibile.



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**
Deloitte si impegna a mettere a disposizione le proprie competenze ed esperienze per sviluppare progetti che possono avere un impatto su milioni di persone.
- **AZIONE**
Le iniziative in ambito WorldClass si propongono di sviluppare le potenzialità di ciascuna persona, migliorare i risultati educativi, offrire opportunità a fasce di popolazione svantaggiate e minoranze.
- **IMPATTO**
L'obiettivo è quello di avere un impatto su 100 milioni di persone, entro il 2030, così da contribuire attivamente al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, in ambito educativo.



All IN

La strategia globale All IN è volta a promuovere i valori di diversità, equità e inclusione, con l'obiettivo di assicurare a tutte le persone di Deloitte di esprimere liberamente il proprio io, senza timore di subire discriminazioni. In quest'ottica, Deloitte si impegna a diffondere una cultura aziendale libera da pregiudizi, rispettosa e inclusiva, basata sulla valorizzazione della diversità, quale elemento di rilevanza strategica per il proprio business. ALL IN si fonda su:



• CULTURA DEL RISPETTO E DELL'INCLUSIONE

Deve essere sentita da tutte le persone, ogni giorno, in ogni momento. La cultura del rispetto e dell'inclusione viene promossa quotidianamente tra tutte le persone di Deloitte, attraverso anche strumenti e iniziative di supporto finalizzate a far diventare leader rispettosi e inclusivi.



• EQUILIBRIO DI GENERE

L'ambizione del Network è di rendere l'equilibrio di genere la prassi, in ogni attività dell'organizzazione: ogni anno vengono sviluppate continue iniziative



all'interno delle diverse attività di carriera, dal recruitment alla valorizzazione delle persone, al fine di promuovere il continuo rispetto della parità di genere e delle pari opportunità.

• INCLUSIONE DELLA COMUNITÀ LGBT+

Deloitte garantisce alle persone della community LGBT+ di potersi sentire liberi di esprimere la propria identità. Deloitte a livello Global sottoscrive gli "Standards of Conduct for Business in Tackling Discrimination against LGBTI people", delle Nazioni Unite, contro qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone LGBT+ sul lavoro; inoltre, Deloitte è membro della Partnership for Global LGBTI Equality.

• BENESSERE MENTALE

Deloitte è orgoglioso membro fondatore del Global Business Collaboration for Better Workplace Mental Health e ogni anno attiva iniziative volte a supportare il benessere mentale delle proprie persone sul luogo di lavoro.



Impact Every Day

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



Impact for Italy

Nel gennaio 2020 il Network di Deloitte in Italia ha lanciato Impact for Italy, il progetto con cui vuole dare un contributo concreto alla crescita del Paese attraverso soluzioni sostenibili e innovative, adeguate alle nuove esigenze. Il Network è fortemente impegnato a supportare le aziende e le imprese nell'affrontare le criticità legate al momento storico e nel cogliere le opportunità che derivano dalle politiche e dalle norme messe in campo dal Governo per rilanciare l'economia nazionale dopo lo choc pandemico.

Tra i pilastri caratterizzanti Impact for Italy ci sono innovazione, digitalizzazione, sostenibilità e internazionalizzazione. Grazie alle sue 10.520 persone, con una presenza capillare sul territorio nazionale, il Network è in grado di offrire un contributo tangibile nel supportare istituzioni e clienti, favorendo una sinergia tra pubblico e privato e promuovendo iniziative concrete rivolte ai giovani, vera chiave di volta per garantire a tutti un futuro migliore".

Italian Public Policy Program - il Network di Deloitte in Italia al servizio dell'interesse pubblico

L'Italian Public Policy Program (IPPP) interpreta il senso di responsabilità del Network di Deloitte in Italia nei confronti delle comunità in cui opera, contribuendo concretamente alla definizione di iniziative volte a informare le politiche pubbliche e lo sviluppo socioeconomico del Paese.

Il programma opera nell'ambito del **Global Public Policy Program** di Deloitte, che ne definisce le priorità di intervento, e in sinergia con il **Deloitte EU Policy Centre di Bruxelles**. L'IPPP, in particolare, si pone come obiettivi principali quelli di:



1. **Servire l'interesse pubblico.**
2. **Promuovere il dialogo e la collaborazione con policy maker nazionali, locali e con ulteriori stakeholder istituzionali, di business e del terzo settore.**
3. **Contribuire alla formazione, all'aggiornamento e alla crescita del Network di Deloitte sui temi di Public Policy.**

Dal 2020 l'Italian Public Policy Program, in collaborazione con Deloitte Grecia e Deloitte Malta (nell'ambito del programma di Public Policy che riunisce le tre geografie di Deloitte Central Mediterranean), e coerentemente con le priorità definite dall'attuale Commissione Europea e con le linee guida di Deloitte Global, ha riorganizzato le sue linee di intervento sotto l'acronimo **"BRIDGE"**, anche al fine di contribuire all'esecuzione di alcuni dei programmi del nostro Network globale quale *WorldClimate*, *All IN* e *WordClass*.

Tale approccio mira a realizzare un **"ponte"** che, con il contributo degli specialisti di Deloitte, unisca policy makers, policy influencers, business community e/o enti del Terzo Settore, attraverso il dialogo, la cooperazione e lo sviluppo di progettualità comuni nei seguenti ambiti: **Business Accountability**, **Rethink Education**, **Inclusive Workforce**, **Digital Society**, **Growth through Innovation** e **Environment & Sustainable Development**.



Attraverso l'approccio **BRIDGE**, il Public Policy Program è impegnato ad affrontare le principali sfide sociali, economiche e ambientali poste alla comunità in cui opera, mettendo al servizio le proprie competenze per promuovere e incoraggiare la collaborazione e lo sviluppo di politiche e azioni condivise fra istituzioni, privato e Terzo Settore.

Nel corso del FY22 il programma di Public Policy ha sviluppato concrete progettualità **to make an impact that matters** su due dei sei pillar dell'architettura BRIDGE:

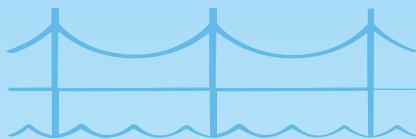
- **Environment & Sustainable Development.**

Il **cambiamento climatico** rappresenta probabilmente la sfida più urgente e complessa per le nostre comunità che richiede un'azione globale immediata. A tal fine, l'IPPP ha messo a disposizione le proprie competenze per la realizzazione di progetti quali la **Goal 13 Impact Platform** - in collaborazione con la *Energy, Resources & Industrials Industry* e con il *Sustainability Team* - e il **Regional Social Progress Index (ReSPI)** - in collaborazione con la Fondazione Deloitte - e partecipato a primari fora internazionali tra cui il **B20 Italy 2021** e la **Cop-26** coinvolgendo leaders aziendali e policy makers al fine di favorire la transizione verso una economia "green", inclusiva e mirata al progresso sociale, economico e quindi alla riduzione delle disuguaglianze.

POLICY
MAKERS

DELOITTE
NETWORK

BUSINESS
SECTORS



B R I D G E



Business accountability



Rethink education



Inclusive workforce



Digital society



Growth through innovation



Environment & sustainable development

L'impatto di Deloitte sulla community

- **Rethink Education.** Con l'obiettivo di contribuire alla formazione di una generazione di giovani studentesse e studenti in grado di affrontare le sfide emergenti, il Public Policy Program e **la Fondazione Deloitte hanno sviluppato la seconda edizione dell'Osservatorio STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), estesa quest'anno anche ai principali Paesi europei.** In questa nuova edizione vengono individuate soluzioni concrete per sostenere le scelte delle nuove generazioni verso percorsi educativi STEM e favorire l'ibridazione delle competenze scientifiche e umanistiche, superando al tempo stesso le barriere culturali, socioeconomiche e di genere che ancora influenzano e ostacolano le scelte di studio dei giovani.

Dal 2022 è inoltre disponibile una pagina web in cui è possibile seguire lo sviluppo delle diverse progettualità avviate dal Public Policy Program italiano e DCM, gli eventi recenti e in programmazione, e consultare approfondimenti e report che attengono ai nostri obiettivi.



[Visita la pagina web dedicata](#)



Principali attività svolte nel FY22 dall'Italian Public Policy Program

ReSPI: un Indice di Progresso Sociale per le regioni italiane

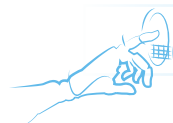
Dal FY20, il Network di Deloitte in Italia, attraverso la Fondazione Deloitte e il Public Policy Program, e in collaborazione con il Social Progress Imperative e la Fondazione Attua, è impegnato nello sviluppo del primo **Indice di Progresso Sociale in Italia** su base regionale (*Regional Social Progress Index*, "ReSPI"), su commissione della Presidenza del Consiglio dei Ministri. La versione finale dell'Indice è stata consegnata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri nel luglio 2022 e verrà presentata alle ulteriori Amministrazioni pubbliche interessate nel corso del 2022.

Il **Social Progress Index (SPI)** rappresenta il **primo Indice sintetico** (già adottato in più di 45 Paesi, a livello statale, distrettuale e municipale) che consente di misurare il progresso sociale in termini esclusivamente ambientali e sociali, fornendo dunque una lettura delle nostre società indipendente ma complementare a quella derivata dal PIL.

In particolare, l'indice contribuisce a individuare gli elementi costitutivi che consentono di migliorare e sostenere la qualità della vita delle persone tramite l'accesso a servizi essenziali e fondativi del

benessere, e di creare le condizioni affinché sia loro accordata l'opportunità di realizzare a pieno il proprio potenziale.

In Italia, l'Indice di Progresso Sociale su scala regionale è stato sviluppato in collaborazione con Fondazione Attua - che promuove, senza finalità di lucro, pratiche di organizzazione di comunità e progetti di welfare comunitario e di valorizzazione sociale e ambientale di assets territoriali attraverso la più ampia partecipazione della società civile - e l'organizzazione non-profit **Social Progress Imperative**, della quale il **Network di Deloitte è main global partner**.



[Per saperne di più, clicca qui](#)

L'Indice potrà fornire uno strumento concreto e immediatamente implementabile a supporto della **pianificazione delle politiche** e dell'**allocazione delle risorse** in tutte le Regioni e Province autonome del nostro Paese. Ciò, anche nell'ambito delle attività promosse dalla Commissione Europea per adottare il Social Progress Index quale **strumento di supporto ai policy maker per il fine-tuning degli interventi nell'ambito dei programmi di sviluppo regionale** e la valutazione dell'impatto dei medesimi nel tempo.

Deloitte nominata Knowledge Partner del B20 Italy 2021

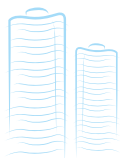
Nel corso del FY21, il **Network di Deloitte in Italia ha partecipato attivamente ai lavori del B20 Italy 2021 in qualità di Knowledge Partner per la Task Force "Energy and Resources Efficiency"**. Il B20 rappresenta la voce della comunità imprenditoriale dei Paesi del G20, promuovendo ai massimi livelli il dialogo tra i responsabili politici, la società civile e le imprese. La sua mission è fornire ai leader del G20 expertise e concrete raccomandazioni in ambito politico provenienti da circa 1.000 tra le principali imprese del mondo appartenenti ai venti Paesi partecipanti.



La delegazione Knowledge Partner di Deloitte, guidata da Angelo Era (Energy and Resources & Industrials Industry Leader), in collaborazione con Paola Rolli (Deputy Industry Leader), Alessandro De Luca (Italian Public Policy Leader) e Alessandra Di Salvo (Responsabile Italia Global Trade Advisory), ha visto la partecipazione dei principali esperti in materia del nostro Network nazionale e internazionale. Il suo ruolo è stato quello di supportare la Presidenza italiana del B20, guidata da Emma Marcegaglia, e il Presidente della Task Force, Francesco Starace (CEO del Gruppo Enel), nel fornire specifiche raccomandazioni e suggerire policy actions ai Leader del G20 in vista del Summit che si è tenuto a Roma nell'ottobre 2021.

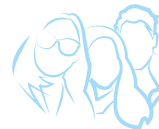
Questo incarico di alto profilo ha contribuito a consolidare il ruolo riconosciuto al Network di internazionale e italiano di Deloitte quale voce attiva nelle discussioni politiche al centro dell'agenda globale e a rafforzare l'*eminence* di Deloitte nel comparto energetico.

B20 Italy at a glance:



1.000
aziende

dei paesi del G20 rappresentate



3.000
delegati

in rappresentanza di una comunità di oltre 6,5 milioni di imprese



≈ 40

raccomandazioni

presentate ai Leader del G20

Deloitte Italy al B20: Making an impact that matters

Nel ruolo di Knowledge Partner della Task Force "Energy and Resources Efficiency" del B20, il Network di Deloitte in Italia ha contribuito a sviluppare proposte e azioni di policy su tre temi chiave:



**ENERGY
TRANSITION**

Promuovere una significativa accelerazione della transizione verso l'energia pulita



**SUSTAINABLE
GROWTH**

Attuare un quadro globale per la transizione verde



**ENVIRONMENTAL
PRESERVATION**

Spingere per politiche efficaci di riduzione delle risorse di consumo



Goal 13 Impact Platform

Goal 13 Impact Platform è un progetto globale di Deloitte che punta ad **amplificare i progressi in ambito climatico del settore privato**, raccogliendo le principali misure messe in atto dalle aziende pubbliche e private nella transizione verso un futuro *carbon neutral* nell'ambito di *interviste one-to-one* con oltre 400 leader aziendali a livello globale. Gli sforzi e le iniziative delle aziende vengono analizzati e resi disponibili al fine di facilitare la condivisione di best practice e favorire la collaborazione tra le organizzazioni nel loro percorso verso la sostenibilità climatica.

Lanciata lo scorso anno nel Regno Unito, l'iniziativa si è inserita nel contesto di un impegno del Network globale di Deloitte in vista della Conferenza delle Parti sul cambiamento climatico delle Nazioni Unite (COP26) che si è tenuta a novembre 2021 a Glasgow – e di cui l'Italia è stata Co-Presidente con il Regno Unito.

I principali risultati di questo progetto sono stati presentati in anteprima nell'ambito di **"Business4Climate"**, una conferenza organizzata dal Network di Deloitte in Italia e Confindustria e in collaborazione con la Presidenza del B20 Italy e la Confederation of British Industry (CBI). L'evento, tenutosi il 1° ottobre 2021, è stato parte integrante

del palinsesto ufficiale di ALL4CLIMATE, la campagna promossa dal Ministero della Transizione Ecologica per sostenere la COP26 di Milano.

I contributi del tessuto manifatturiero e finanziario italiano, raccolti nell'ambito di interviste con i vertici aziendali di oltre 50 primarie imprese nazionali, sono stati inoltre approfonditi nell'ambito di uno specifico Report **sviluppato in partnership con Confindustria co-promotrice dell'iniziativa a livello nazionale**. In attesa della pubblicazione del Report, le principali evidenze dell'analisi sono state anticipate nell'ambito di un **Teaser Document** congiuntamente pubblicato da Deloitte Italy e Confindustria nel marzo 2022.



Rethink STE(A)M Education

Il futuro passa da competenze scientifico-tecnologiche. E umanistiche.

Fondazione Deloitte e il programma di Public Policy di Deloitte Central Mediterranean hanno pubblicato a luglio 2022 la **seconda edizione dell'Osservatorio STEM**, estesa quest'anno anche ai principali Paesi europei.

La ricerca è stata finalizzata ad indagare le motivazioni della scelta dei percorsi di studio e di lavoro, le barriere culturali e socioeconomiche che ostacolano il compimento di tali percorsi e le cause del gender gap che caratterizza il settore, già emerso nella prima edizione dell'Osservatorio STEM.



[Per saperne di più sui risultati e le finalità dell'Osservatorio STEM potete consultare il paragrafo dedicato nella sezione "Fondazione Deloitte"](#)



Fondazione Deloitte

Costituita nel 2015, Fondazione Deloitte è una fondazione senza scopo di lucro¹, che intende intervenire in Italia e all'estero, nata per rispondere al desiderio di porsi in modo sempre più responsabile e attento di fronte alla società a cui il network di Deloitte in Italia sa di dovere molto e a cui vuole restituire valore. Il sogno è contribuire a migliorare il mondo attraverso la bellezza, il progresso e il sostegno a chi ne è bisognoso.

Deloitte Italy S.p.A., società con sede legale in Milano, ne è il Fondatore. Possono aderire alla Fondazione Deloitte, in qualità di "Sostenitori", le entità italiane che aderiscono al network Deloitte con il consenso espresso del Fondatore.

Alla base delle attività della Fondazione stanno le risorse e le competenze del network e dei suoi professionisti, oltre all'impegno ad instaurare un continuo e proficuo dialogo con le istituzioni e le realtà di eccellenza presenti sul territorio nazionale e non solo. Nel corso dei suoi primi anni di operatività, Fondazione Deloitte ha promosso la generazione di impatti significativi attraverso i suoi progetti, anche contribuendo alla creazione di un dialogo tra attori pubblici e privati.

Fondazione Deloitte

Nei suoi oltre sei anni di attività, Fondazione Deloitte ha contribuito a 53 iniziative e 22 grandi progetti, che si distinguono dagli altri per la rilevanza in termini di risorse allocate. I progetti di Fondazione Deloitte possono essere suddivisi in due macrocategorie: i progetti interni, che coinvolgono tutte le persone di Deloitte e apportano sostegno a diversi enti e organizzazioni non profit, e i progetti inerenti le tre aree di operatività della Fondazione.

La Fondazione conosce il valore della contaminazione e sa che le persone che lavorano nel network Deloitte in Italia possono essere portavoce di un impegno condiviso con i propri clienti.

Al centro delle iniziative di Fondazione Deloitte sono le oltre 10.000 persone del network Deloitte in Italia (+ 20% circa rispetto al FY21), che continuamente dimostrano la volontà di dare il proprio contributo, prendendo parte ai diversi progetti interni, individuali e di gruppo.

Nei paragrafi seguenti sono presentati i principali progetti sviluppati nel corso dell'esercizio.



Anno di fondazione: 2015-2016


Fondatore: Deloitte Italy S.p.A.

Codice Fiscale: 97735360154

Sede legale: Via Tortona, 25 | 20144 Milano (MI)




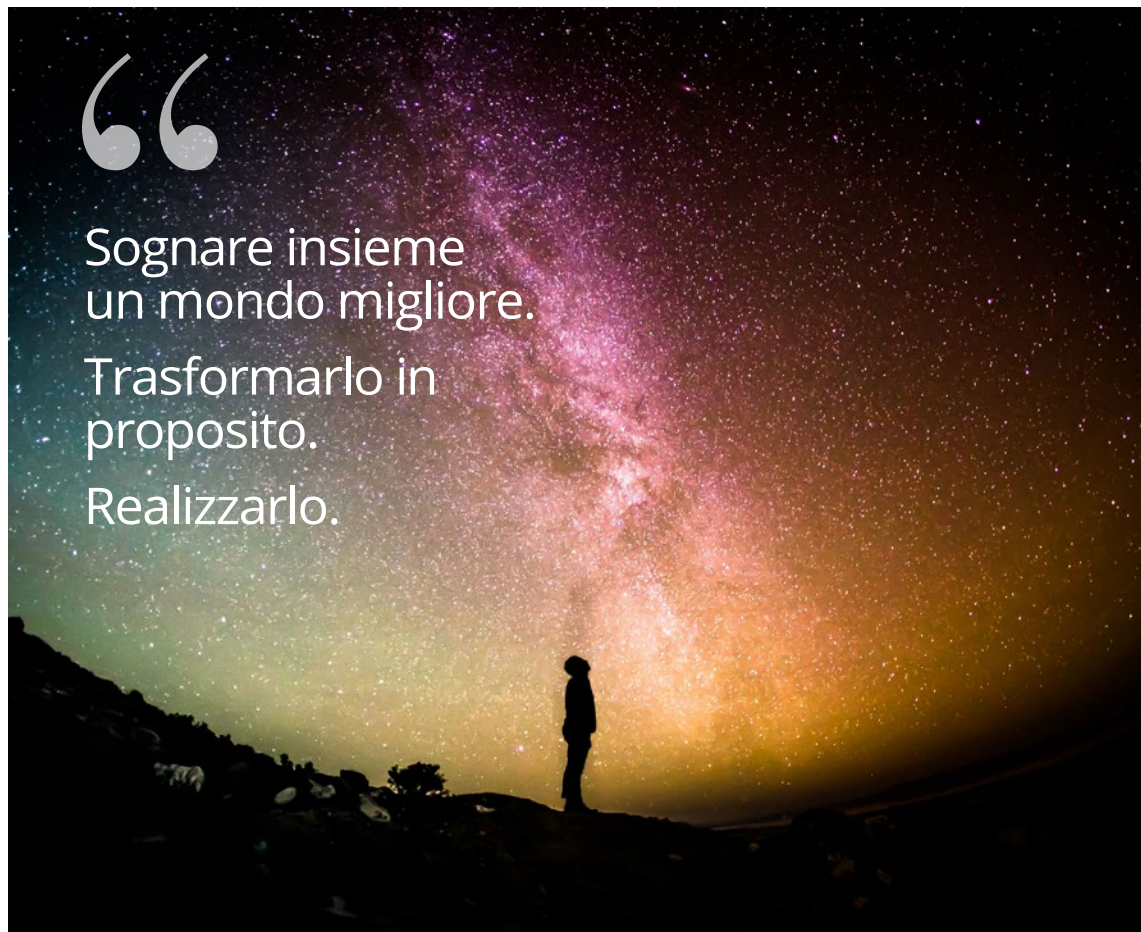
Dal FY21, questa vocazione si è tradotta in un vero e proprio cambio di passo che ha portato la Fondazione ad essere sempre più attiva nel più ampio contesto del Terzo Settore, mantenendo al contempo le caratteristiche di ente erogatore. Fondamentale, nelle attività della Fondazione, è il fattore umano, grazie a cui la Fondazione può perseguire i propri obiettivi di solidarietà, sociali ed umanitari. Sono tre i principali settori in cui la Fondazione opera, con interventi sostenibili e mirati:

 **Cultura e beni culturali:** attraverso il sostegno all'organizzazione di mostre e il finanziamento di musei, la promozione di iniziative di produzione e restauro di opere o zone di rilevante interesse culturale, nonché di progetti volti a promuovere la conoscenza e la cura del patrimonio culturale.

 **Educazione, istruzione e ricerca:**

attraverso il sostegno alle scuole per giovani disagiati o in aree degradate, gli investimenti nella ricerca, anche per l'erogazione di borse di studio o il supporto a programmi universitari, e la promozione del dibattito su temi rilevanti legati al mondo dell'educazione.

 **Emergenze, di carattere nazionale e internazionale:** con l'intento di portare aiuto, laddove necessario, al fine di fronteggiare situazioni che hanno carattere di emergenza sia in ambito nazionale che internazionale.








“

Sognare insieme
un mondo migliore.

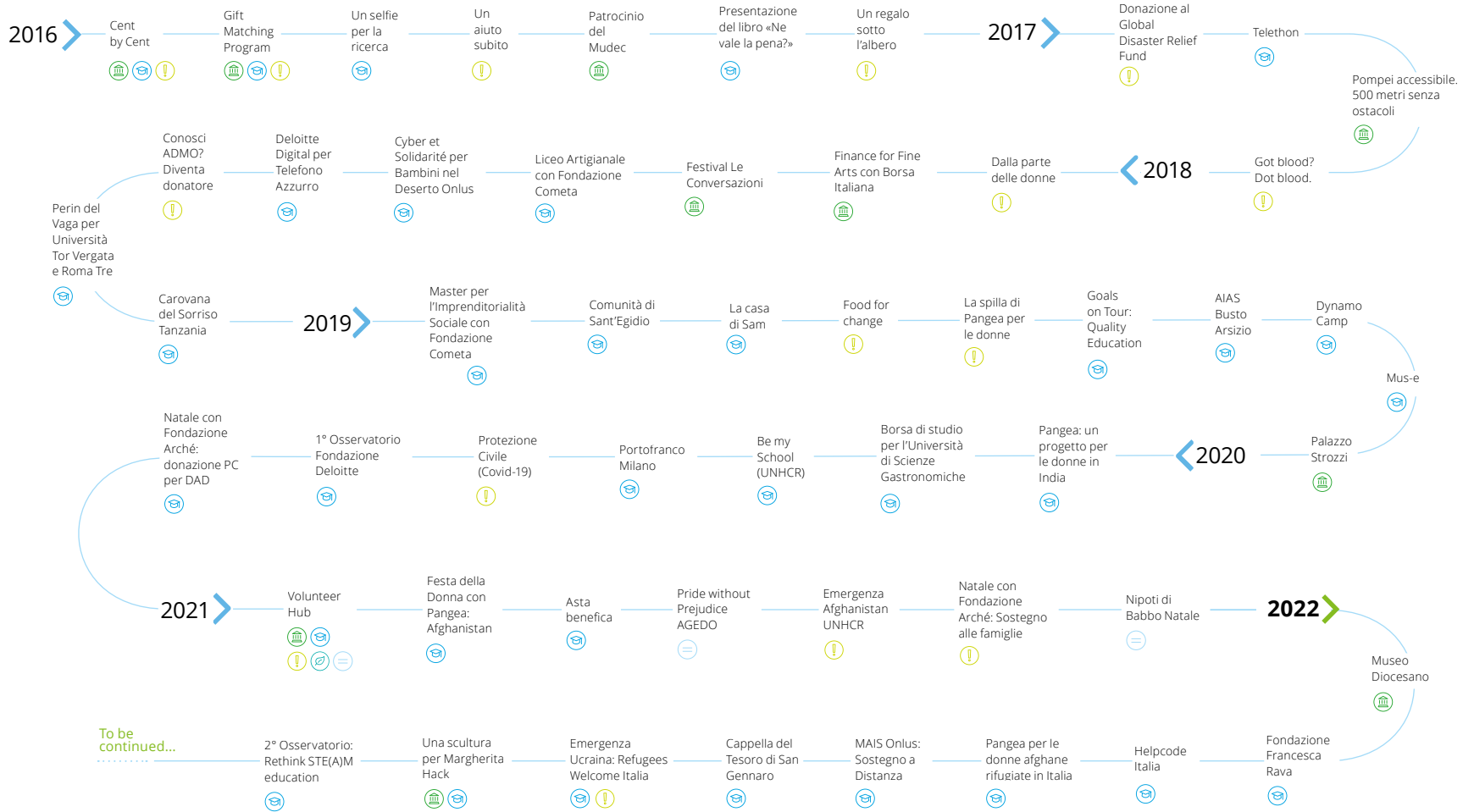
Trasformarlo in
proposito.

Realizzarlo.



-  Cultura e beni culturali
-  Educazione, istruzione e ricerca
-  Emergenze di carattere nazionale e internazionale
-  Clima e ambiente
-  Diversità e inclusione

La roadmap di Fondazione Deloitte



I progetti interni



Gift Matching Program

Il Gift Matching Program nasce nel mondo anglosassone ed è uno strumento che viene utilizzato da alcune grandi aziende per sostenere l'impegno alla solidarietà delle proprie persone, attraverso l'integrazione delle donazioni effettuate a favore di associazioni ed enti non profit.

Una delle principali peculiarità di questo programma è la scelta, da parte dell'azienda, di non predisporre un elenco di beneficiari a cui donare ma di accogliere, nel rispetto di un regolamento, la proposta di organizzazioni che le persone di Deloitte in Italia hanno già identificato come destinatari della propria beneficenza.

L'iniziativa mira a **coinvolgere tutte le persone del network di Deloitte in Italia** affinché si uniscano in gruppi di minimo tre persone **per donare insieme a favore di realtà attive in uno dei tre ambiti in cui opera la Fondazione**. Ogni gruppo deve donare una cifra minima. Se si rispettano queste condizioni, **Fondazione Deloitte si impegna a duplicare la donazione effettuata** compatibilmente con i fondi disponibili.

Grazie al raddoppio effettuato da Fondazione Deloitte, in sei anni sono stati donati circa 455.200 € con il contributo di oltre 1.500 persone di Deloitte.

Il 30 aprile 2022 si è conclusa la 6° edizione del Gift Matching Program. Nel corso di questa edizione la Fondazione ha provveduto a donare 52.794 €. Agli enti riportati in basso è stato donato direttamente dalle persone di Deloitte un importo dello stesso ammontare. L'impatto complessivo dell'ecosistema composto dalle persone di Deloitte insieme a Fondazione Deloitte è stato di oltre 105.000 euro.



Cent by Cent

L'iniziativa prevede che ogni dipendente del network Deloitte in Italia possa arrotondare per difetto, nell'ordine dei centesimi, il proprio stipendio netto mensile e devolvere questa piccola somma a Fondazione Deloitte. Aderire all'iniziativa è semplice: accedendo alla intranet, nella sezione dedicata, le persone di Deloitte possono esprimere la loro preferenza.

L'importo raccolto dalla Fondazione con questa iniziativa, per l'esercizio 2022, ammonta a 4.966 €. Tale cifra è stata devoluta a quattro enti beneficiari - equamente ripartita fra Care & Share Onlus, Fondazione Abio Italia, Fondazione Telethon e LILT Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori - e deriva dall'adesione all'iniziativa di circa 1.000 persone del network Deloitte in Italia.



Il Natale con Fondazione Deloitte

A Natale 2021 Fondazione Deloitte ha promosso due iniziative a sostegno delle comunità più colpite dall'emergenza Covid-19, in particolare, gli anziani ospiti nelle RSA e le famiglie in difficoltà economica. Fondazione Deloitte ha sostenuto l'iniziativa "Nipoti di Babbo Natale" di Un Sorriso In Più Onlus, dando alle persone di Deloitte la possibilità di diventare virtualmente "nipoti" di un anziano che vive in una delle case di riposo sul territorio nazionale. Attraverso il sito della Onlus è stato possibile fare un regalo a una persona anziana, scegliendo l'oggetto desiderato e facendo recapitare il dono con un biglietto di accompagnamento. Un piccolo gesto, molto semplice, per portare un momento di gioia a persone che durante l'emergenza sanitaria, e proprio a Natale, potevano sentirsi molto sole.

Oltre a quest'iniziativa, Fondazione Deloitte ha scelto di sostenere Fondazione Arché con una donazione di 5.000 euro, a favore del progetto Sostegno alle famiglie. La crisi da Covid-19 ha infatti peggiorato le condizioni di nuclei famigliari già in difficoltà e con questo contributo Fondazione Deloitte ha voluto aiutare alcune persone che vivono sulla soglia della povertà.

A causa dell'emergenza pandemica, nell'esercizio fiscale 2021 l'iniziativa è stata sospesa.

Fondazione Deloitte ha scelto di continuare ad aiutare Fondazione Arché in occasione del Natale con un rilevante contributo che è andato a finanziare l'acquisto di PC rigenerati utili per la didattica a distanza, distribuiti a famiglie povere con figli minori. Si tratta di famiglie già in una situazione di grave disagio economico, spesso nuclei mono-

genitoriali con donne sole, che hanno visto una scarsità o una quasi totale mancanza di risorse a causa dell'emergenza Covid-19 e una conseguente diminuzione della propria capacità lavorativa. Sotto l'albero a Natale i loro bambini hanno trovato un PC per imparare e crescere.



Volunteer Hub



We are the good doers

«Aiutare chi aiuta», accompagnando gli enti del Terzo Settore in un processo di crescita e innovazione. Questo è l'obiettivo del Volunteer Hub, il progetto strutturato di volontariato aziendale promosso dalle società del network Deloitte in Italia e Fondazione Deloitte. Il programma di volontariato porta le persone di Deloitte a impegnarsi per supportare le realtà del Terzo Settore. Un'iniziativa che si distingue per la qualità delle competenze messe in campo e per la portata dell'impegno: tutte le persone di Deloitte, infatti, possono impiegare fino a 6 ore al mese del loro tempo durante l'orario di lavoro, tutti i mesi dell'anno, dedicandosi continuamente a un progetto scelto in base alle proprie conoscenze e al proprio ambito di interesse personale o, in alternativa, partecipando a giornate dedicate di "volontariato tradizionale".

Nell'esercizio 2022, il Volunteer Hub si è avvalso della collaborazione di 24 enti senza scopo di lucro, selezionati per la qualità e la serietà dei propri programmi, e per la coerenza di questi programmi con gli obiettivi di Deloitte:

- Abarekà Nandree ODV
- ActionAid Italia Onlus
- AISM Associazione Italiana Sclerosi Multipla

- Airalzh Associazione Italiana Ricerca Alzheimer Onlus
- A.GE.D.O. Nazionale ODV
- Avvocato di strada ODV
- Fondazione Solidarietà Caritas ONLUS
- Fondazione Caritas Senigallia Onlus
- Cometa Formazione SCS
- Associazione Diakonia onlus
- Equoevento Onlus
- Fondazione Arché
- Fondazione Don Gino Rigoldi
- Fondazione Francesca Rava - N.P.H. Italia Onlus
- FOQUS Fondazione Quartieri Spagnoli onlus
- Associazione Gruppo Abele Onlus
- Helpcode Italia
- L'Arcobaleno S.C.S. Onlus
- Maria Cecilia Società Cooperativa Sociale Onlus
- Mus-e Italia Onlus
- Next-Level
- Portofranco Milano Onlus
- Recup APS
- Worldrise Onlus

Le persone di Deloitte per iscriversi al programma devono accedere a un portale interno dedicato. Nel portale sono indicate tutte le attività disponibili descritte nel dettaglio con le informazioni necessarie.

Sono state svolte oltre 2.200 ore di volontariato e in totale sono state proposte 385 attività. A causa dell'emergenza sanitaria ancora in corso, la maggior parte delle attività è stata effettuata da remoto (88%).

Il 20 maggio 2022 si è tenuto il primo Volunteer Day di Deloitte Italia in collaborazione con AISM, Associazione Italiana Sclerosi Multipla. Circa 150 colleghe e colleghi nelle piazze di Milano, Roma e Napoli hanno partecipato all'iniziativa "Gardensia" di AISM per supportare l'associazione nella vendita di gardenie a fini benefici.

Il programma di volontariato, che è gestito dal **Diversity, Equity & Inclusion team in collaborazione con Fondazione Deloitte**, è stato preceduto nel 2021 dal Volunteer Hub Beta, un progetto pilota che ha coinvolto 150 persone di Deloitte, per oltre 1.000 ore di volontariato svolte con 10 enti senza scopo di lucro. L'attività di volontariato rappresenta per i partecipanti anche un percorso di crescita individuale, consentendo loro di apprendere nuove competenze di tipo trasversale, sul piano relazionale, sociale e organizzativo.



La risposta di Fondazione Deloitte alle grandi emergenze

Emergenza Afghanistan

Centomila euro per portare un aiuto immediato e concreto alle persone in fuga dall'Afghanistan. È questo il risultato dell'iniziativa "Emergenza Afghanistan" lanciata da Fondazione Deloitte a seguito della crisi umanitaria che si è aperta nel Paese asiatico nell'agosto 2021 e a cui hanno aderito le persone del network italiano di Deloitte.

Fondazione Deloitte ha messo a disposizione oltre 50 mila euro, importo che è stato quasi raddoppiato dai contributi volontari di 500 persone di Deloitte attraverso la donazione di ore del proprio stipendio. La somma complessiva raccolta è stata devoluta all'Agenzia ONU per i Rifugiati (UNHCR).

Grazie a questa donazione, UNHCR ha portato un aiuto concreto a persone in difficoltà, garantendo assistenza a 400 famiglie, con beni di prima necessità e aiuti specifici per l'inverno: coperte, combustibile, abiti caldi.

Emergenza Ucraina

Attraverso una call to action alle proprie persone, Fondazione Deloitte nel marzo 2022 ha avviato una raccolta fondi a favore di Refugees Welcome Italia per offrire supporto e accoglienza alle rifugiate e ai rifugiati ucraini in fuga dalle zone di guerra.

Refugees Welcome Italia è un'organizzazione non profit indipendente che promuove la mobilitazione delle cittadine e dei cittadini per favorire l'inclusione sociale di giovani migranti, su tutto il territorio nazionale. Sono 900 le persone di Deloitte che hanno donato ore del proprio stipendio per un totale di circa 154.000 euro. A questa somma straordinaria si è aggiunto l'importo messo a disposizione da Fondazione Deloitte pari a 56.000 euro.

La donazione complessiva è stata quindi di 210.000 euro, impiegata per supportare 100 donne ucraine in età lavorativa, accolte da Refugees Welcome Italia nei mesi di marzo, aprile e maggio. Il programma supportato da Fondazione Deloitte ha l'obiettivo di fornire alle beneficiarie competenze utili per raggiungere un'autonomia economica e personale sul territorio italiano. Insieme a ogni donna è stato definito un piano di intervento personalizzato, che prevede colloqui psicologici, bilancio delle competenze, definizione degli obiettivi formativi e professionali, corsi di lingua italiana e inglese, corsi professionalizzanti, inserimenti lavorativi.

Oltre alla donazione di ore del proprio stipendio, attraverso Refugees Welcome Italia le persone di Deloitte hanno potuto offrire accoglienza e ospitalità nella propria abitazione ai profughi ucraini e proporsi come mentori per una rifugiata o un rifugiato, affiancandoli e sostenendoli nel proprio percorso di crescita personale e di inclusione sociale.



Flying Angels Charity Dinner

Nell'ambito dell'impegno per l'emergenza Ucraina, Fondazione Deloitte ha effettuato una donazione di 5.000 euro a Flying Angels Foundation Onlus per la Charity Dinner che si è tenuta a Genova il 19 maggio 2022, in occasione dei suoi primi dieci anni di attività.

Flying Angels è un'associazione che interviene quando si verificano urgenze sanitarie, mobilitandosi tempestivamente allo scopo di far arrivare in ospedale il più velocemente possibile i bambini gravemente malati. Il ricavato della serata è stato interamente destinato al finanziamento di biglietti aerei per i piccoli pazienti.





Cultura e beni



Educazione, istruzione e ricerca

I grandi progetti

500 metri senza ostacoli Pompei accessibile



Il progetto mira a creare un percorso di fruizione all'area archeologica di Pompei accessibile a tutti. All'interno di un unico disegno complessivo, il percorso è articolato per ambiti strategici, in cui sono valorizzate alcune importanti evidenze archeologiche. Fondazione Deloitte sostiene finanziariamente la progettazione e realizzazione del tratto relativo alle terme suburbane di Pompei, lungo 500 metri.

La prima fase del progetto si è conclusa con la consegna del progetto di ricerca, finalizzato allo studio di soluzioni per il miglioramento della fruizione, il restauro e la valorizzazione del sito archeologico di Pompei, con particolare riferimento alle Terme Suburbane.

La storia del progetto "Pompei Accessibile"

Il 15 febbraio 2017 si è tenuta la conferenza stampa che ha fatto seguito alla firma dell'accordo tra Fondazione Deloitte, l'Università degli Studi di Napoli Federico II e la Soprintendenza Archeologica di Pompei, per il sostegno da parte della nostra Fondazione del progetto di ricerca sperimentale "Pompei Accessibile". Lunedì 30 luglio 2018, nell'aula del Consiglio del Rettorato dell'Università di Napoli Federico II, è avvenuta la consegna del progetto di ricerca, finalizzato allo studio di soluzioni per

il miglioramento della fruizione, il restauro e la valorizzazione del sito archeologico di Pompei, con particolare riferimento alle Terme Suburbane.

Deputazione del Tesoro della Cappella di San Gennaro



Supporto al programma di attività della Deputazione mirato al coinvolgimento dei giovani del quartiere Vicaria/Pendino di Napoli, perché possano avere un contatto diretto con una realtà che dia loro la possibilità di essere inseriti nel mondo del lavoro. Il progetto prevede tirocini formativi semestrali per giovani che abbiano completato la scuola dell'obbligo (16/25 anni).

Coloro che scelgono di effettuare il tirocinio all'interno di un percorso artistico-museale, sono coinvolti nell'attività giornaliera della Cappella attraverso mansioni di supporto a diversi uffici: accoglienza dei visitatori, didattica, comunicazione, amministrazione.

Inoltre, nell'ambito del progetto, sono organizzate visite guidate per soggetti affetti da disabilità visive, coordinati da educatori museali e/o guide turistiche specializzate al fine di rendere fruibile la conoscenza dell'arte. Il progetto ha una durata complessiva di 30 mesi. Il supporto finanziario di Fondazione Deloitte per lo sviluppo e la gestione del progetto educativo integra il contributo erogato dall'azienda vinicola la Collina dei Ciliegi in nome di Fondazione Deloitte.

Fondazione Francesca Rava – N.P.H. Italia Onlus



Nell'ambito dell'Accordo di collaborazione stipulato con il Tribunale per i minorenni di Milano e con il Centro per la Giustizia Minorile per la Lombardia, Fondazione Francesca Rava ha elaborato il progetto "Palla al Centro", volto ad accrescere il benessere dei giovani detenuti ospiti presso l'Istituto Penale per i Minorenni Cesare Beccaria di Milano. Il percorso mira a sostenere 40 ragazzi, di età compresa fra i 14 e i 25 anni, nella riabilitazione in vista del loro futuro reinserimento sociale e lavorativo. Il supporto di Fondazione Deloitte si articola in tre anni. Nei primi dodici mesi il sostegno si concretizza nella creazione e ristrutturazione di spazi comuni e aule didattiche, tra cui l'aula di informatica e nell'erogazione di corsi di digitalizzazione, arte e arte terapia, realizzati da professionisti della materia.

I successivi ventiquattro mesi saranno dedicati alla realizzazione di laboratori, che si terranno a cadenza regolare, volti a far partecipare i giovani detenuti a varie attività: riqualificazione del giardino interno dell'Istituto accompagnati dagli educatori di Fondazione Francesca Rava e da manutentori del verde, che offriranno anche sessioni di formazione professionalizzante; informatica, digitalizzazione consapevole sul cyber bullismo e educazione finanziaria; arte e arte terapia, con la possibilità di prevedere, inoltre, visite guidate a musei e luoghi di cultura nella città metropolitana di Milano per i ragazzi del gruppo avanzato.





Cultura e beni



Educazione, istruzione e ricerca

Fondazione Pangea Onlus



Progetto Afghanistan

Percorso di integrazione culturale e sociale rivolto a un gruppo di 15 donne rifugiate in Italia dall'Afghanistan insieme alle loro famiglie grazie a Pangea nell'agosto 2021. Il progetto prevede un programma di **insegnamento della lingua italiana** e una successiva fase di **formazione e preparazione al mondo del lavoro**. Sono anche stati forniti dei tablet con SIM per consentire alle donne di effettuare i corsi online e attivarsi per la ricerca di un lavoro al termine della fase di accompagnamento.

Progetto Varanasi

Con il progetto per l'empowerment sociale ed economico delle donne in India, Pangea intende formare e rendere operativi dei gruppi di auto-mutuo-aiuto femminile. La partecipazione ai gruppi serve a migliorare sia l'aspetto economico sia quello sociale delle donne



coinvolte, adulte ma anche ragazze e adolescenti. La formazione si concentra sullo sviluppo di competenze lavorative e sull'accesso al microcredito per la creazione di attività autonome. Il progetto coinvolge 400 donne a Varanasi e dintorni.

Helpcode Italia Onlus



Percorso educativo presso l'Istituto Comprensivo Statale San Teodoro di Genova per promuovere il benessere scolastico e favorire lo **sviluppo cognitivo degli studenti della scuola primaria e secondaria attraverso la cultura delle materie STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)**.

Nello specifico, il percorso mira a migliorare l'apprendimento da parte degli studenti attraverso metodologie pedagogiche ludiche e innovative in un'area ad alto rischio di dispersione scolastica. Sono coinvolti 600 studenti e studentesse, 30 docenti, 500 famiglie, per un periodo di un anno.

MAIS Onlus



Fondazione Deloitte in collaborazione con MAIS Onlus ha avviato percorsi di Sostegno a Distanza (SaD) per offrire un futuro migliore a 61 bambini e ragazzi che vivono in zone povere del mondo (Brasile, Madagascar, Sudafrica, eSwatini). Il SaD si concretizza in un contributo economico per garantire l'accesso all'istruzione dei giovani e alla realizzazione di attività didattico-ricreative per contrastare il rischio di dispersione scolastica. L'attivazione del sostegno viene effettuata per un periodo di tre anni da Fondazione Deloitte e, terminato il periodo iniziale, il rapporto di SaD per ciascun studente sarà trasferito alla persona di Deloitte che vorrà impegnarsi a proseguire con il supporto, sostenendone i relativi costi. Indirettamente, beneficiano del supporto di Fondazione Deloitte 305 componenti delle 61 famiglie e 37 lavoratori tra educatori e operatori.

Mudec



Fondazione Deloitte ha assunto il ruolo di patrocinante alla sponsorizzazione da parte di Deloitte Italia del MUDEC – Museo delle Culture di Milano a tutto il 2022, in quanto il Museo rappresenta un centro di ricerca interdisciplinare sulle culture del mondo diventandone elemento che favorisce il dialogo attivo tra le comunità di riferimento. La convinzione è che la cultura sia oggi più che mai di primaria importanza e che le differenze culturali siano un grande patrimonio da preservare.





Cultura e beni



Educazione, istruzione e ricerca

Nato da un'operazione di recupero dell'ex fabbrica Ansaldo, in zona Tortona a Milano, il MUDEC è un polo multidisciplinare, gestito in partnership dal Comune di Milano e da 24 ORE Cultura – Gruppo 24 ORE, progettato per fare incontrare le diverse culture del mondo e la comunità. Grazie al sostegno garantito da Fondazione Deloitte, l'Auditorium del Museo è oggi intitolato a Deloitte.

Inoltre, le persone del network Deloitte in Italia possono usufruire di diversi vantaggi. Il primo è la Deloitte Guest Card virtuale, che consente a chi è di Deloitte di accedere gratis a tutte le mostre ospitate dal MUDEC, utilizzare un ingresso ridotto del 50% per l'accompagnatore e disporre di sconti presso bistrot, ristorante e bookshop del museo. La Deloitte Guest Card consente l'accesso al museo per 14 giorni a chi ne fa richiesta tramite apposito modulo online, dove è anche possibile selezionare il periodo scelto. Chi prenota la Deloitte Guest Card ha anche la possibilità di richiedere il catalogo in omaggio della mostra in corso, fino a esaurimento scorte. Anche senza Deloitte Guest Card, tuttavia, il badge aziendale consente alle persone Deloitte di usufruire di uno sconto del 50% sui biglietti delle mostre a pagamento.

Mus-e



Fondazione Deloitte sostiene il percorso formativo di Mus-e, dedicato ai bambini che frequentano la scuola primaria per accompagnarli alla scoperta di sé e



dell'altro, sperimentando diverse discipline artistiche. Mus-e è gratuito per le famiglie e per le scuole: la priorità va agli istituti inseriti in contesti difficili, alle periferie e alle zone che risentono maggiormente della povertà educativa e della carenza di offerta culturale per i più piccoli.

Museo Diocesano



Fondazione Deloitte ha patrocinato la mostra "La Passione. Arte italiana del '900 dai Musei Vaticani. Da Manzù a Guttuso, da Casorati a Carrà", aperta al pubblico presso il Museo Diocesano Carlo Maria Martini di Milano nel periodo marzo-maggio 2022. Il progetto espositivo è nato da una collaborazione tra i Musei Vaticani e il Museo Diocesano.

Le due Istituzioni hanno avviato un accordo per realizzare nel periodo pasquale, ad anni alterni, tre mostre che rendano conto della straordinaria potenza innovativa con cui l'arte del XIX e XX secolo ha affrontato temi legati alla Passione e Resurrezione di Cristo.

Palazzo Strozzi



Fondazione Deloitte è patrocinante dell'adesione da parte del network Deloitte in Italia al Circle di Palazzo Strozzi per contribuire allo sviluppo di un programma artistico e culturale unico, che coinvolge i più importanti artisti e istituzioni culturali al mondo, in uno dei luoghi simboli del Rinascimento.

Università Tor Vergata e Università Roma Tre



Fondazione Deloitte supporta la ricerca, la conservazione e la sensibilizzazione dell'opera di Perin del Vaga, allievo di Michelangelo, il cui ruolo fondamentale nell'ambito della storia dell'arte non è ancora stato adeguatamente valorizzato. Nel marzo 2021 è stato pubblicato il volume "Perino del Vaga per Michelangelo. La spalliera del Giudizio universale nella Galleria Spada" a cura di Barbara Agosti e Silvia Ginzburg. Lo studio include un consistente regesto di fonti e documenti, editi e inediti, relativi all'ultimo decennio di attività di Perin, che aiuta a inquadrare l'impresa della spalliera entro la stagione tanto straordinariamente prolifica, e carica di conseguenze, trascorsa nella Roma farnesiana.





Una scultura per Margherita Hack

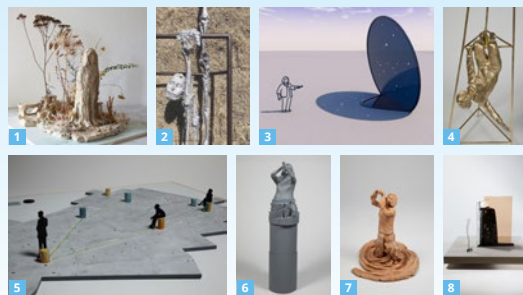
In occasione del centenario della nascita di Margherita Hack, Fondazione Deloitte ha donato alla città di Milano una scultura dedicata alla famosa astrofisica. La scultura, intitolata "Sguardo fisico", e creata dall'artista bolognese Sissi, è la prima opera pubblica dedicata a una donna nella scienza in Italia, ed è stata collocata in Largo Richini, di fronte all'Università Statale di Milano, il 13 giugno 2022. La scultura, oltre a rappresentare un tributo ai meriti scientifici di Margherita Hack, vuole offrire un modello positivo per le future generazioni.

Il progetto è stato realizzato con la collaborazione di Casa degli Artisti e con il supporto del Comune di Milano – Ufficio Arte negli Spazi Pubblici. La cerimonia di inaugurazione si è svolta alla presenza di Tommaso Sacchi, Assessore alla Cultura di Milano. In chiusura della cerimonia è stato eseguito il concerto Fanny Mendelssohn, Trio per archi in RE minore op.11 a cura della Filarmonica di Milano – LaFil.

Non una scelta casuale: Fanny Mendelssohn, sorella del compositore Felix Mendelssohn, è stata un grande artista, nata circa 200 anni fa, spesso oscurata dalla fama del fratello.

Con questo doppio omaggio, oltre a rendere un tributo ai meriti intellettuali di due grandi figure femminili, si sono voluti proporre alle ragazze modelli positivi a cui ispirarsi per inseguire i propri sogni, libere da condizionamenti.

Il progetto dell'opera è stato selezionato a seguito di un concorso di idee lanciato a luglio 2021, che ha visto la partecipazione di 8 importanti artiste contemporanee: Chiara Camoni (1), Giulia Cenci (2), Zhanna Kadyrova (3), Paola Margherita (4), Marzia Migliora (5), Liliana Moro (6), Sissi (7) e Silvia Vendramel (8). Le idee progettuali delle artiste in concorso sono state valutate da una giuria di esperte ed esperti presieduta da Vincenzo Trione, accademico ed esperto d'arte, ed esposte negli spazi di Casa degli Artisti a Milano, mostrando l'unicità d'interpretazione con cui ciascuna ha proposto la sua visione della grande scienziata.





La scultura è stata realizzata tra febbraio e maggio 2022 presso la Bottega d'arte Ceramica Gatti di Faenza e la Fonderia artistica De Carli di Torino. Come Margherita Hack, brillante astrofisica e divulgatrice scientifica, molte donne appartenenti a tutte le epoche storiche e di ogni provenienza geografica hanno raggiunto risultati straordinari nel campo della scienza e della tecnologia. E molte hanno dovuto lottare per affermare sé stesse e le loro scoperte. Non sempre hanno ricevuto il riconoscimento che meritavano.

La posa della scultura rappresenta un momento storico, un momento che auspichiamo dia avvio al giusto riconoscimento pubblico del lavoro svolto dalle donne nella ricerca scientifica.

L'iniziativa nasce dall'impegno di Fondazione Deloitte per promuovere le materie STEM soprattutto tra le nuove generazioni e dalla volontà di tutte le parti coinvolte di ampliare il patrimonio artistico nazionale e urbano dando visibilità e riconoscimento alle donne che hanno contribuito alla storia e alla cultura della nostra società. La scelta di Largo Richini dinnanzi all'Università Statale di Milano, in una posizione centrale e di grande visibilità intende fare leva sulla forte valenza simbolica del luogo per gli studenti e le studentesse, che rappresentano i principali destinatari dell'opera.

La scultura in bronzo di Sissi rappresenta Margherita Hack come una metamorfosi: una persona nata dagli elementi di una galassia e impegnata a studiare le stelle che la formano. Il corpo è di colore grigio intenso: emerge dal magma della vita che pulsa dentro la crosta terrestre.

Le mani di colore oro, come gli astri incastonati nella galassia sono alzate verso il cielo per guardarvi attraverso senza strumenti. Il titolo "Sguardo fisico" gioca con la sua identità di astro-fisica: lo "Sguardo" è

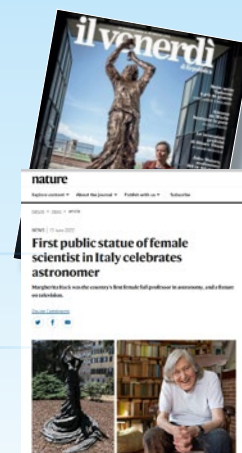


il senso capace di percepire gli stimoli luminosi, "Fisico" non solo richiama la radice della sua professione, ma anche la concretezza e solidità del suo atteggiamento intellettuale e filosofico.

Dal punto di vista mediatico, è risultato particolarmente significativo l'impatto del progetto "Una scultura per Margherita Hack". Le uscite stampa in cui si menziona la scultura che Fondazione Deloitte ha donato alla città di Milano sono infatti state oltre 180.

La notizia della posa della scultura di Margherita Hack è stata ripresa dalla prestigiosa rivista scientifica internazionale Nature.

[Per saperne di più, clicca qui](#)



Osservatorio Fondazione Deloitte



Il 14 luglio 2022 si è tenuta nella Greenhouse di Deloitte, con il Patrocinio del Comune di Milano, e in diretta streaming, la presentazione del secondo

Osservatorio Fondazione Deloitte: "Rethink STE(A)M education. Il futuro passa da competenze scientifico-tecnologiche. E umanistiche", uno studio condotto da Fondazione Deloitte e dal Public Policy Program di Deloitte che mira a identificare soluzioni concrete per sostenere le scelte delle studentesse e degli studenti verso percorsi educativi in ambito STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

Il mondo del lavoro evolve e il fabbisogno di profili professionali STEM aumenta ma più di quattro aziende su dieci non trovano candidati.

Fondazione Deloitte è stata tra i primi a porre al centro del dibattito un tema di importanza strategica come quello delle competenze STEM, individuandolo già nel 2020 come tematica a cui cercare di trovare

una soluzione di sistema. Nella seconda edizione dell'Osservatorio, oltre all'Italia, l'indagine è stata ampliata ad altri 6 Paesi europei: Grecia, Malta, Spagna, Francia, Germania e Regno Unito. La ricerca è stata finalizzata ad indagare le motivazioni della scelta dei percorsi di studio e di lavoro, le barriere culturali e socioeconomiche che ostacolano il compimento di tali percorsi e le cause del gender gap che caratterizza il settore, già emerso nella prima edizione dell'Osservatorio STEM. Obiettivo dell'Osservatorio, un appuntamento periodico che vede la realizzazione di un'esclusiva e approfondita indagine demoscopica, è promuovere un dialogo proficuo su rilevanti tematiche di responsabilità sociale tra le istituzioni, la business community, il Terzo Settore, la società e, non ultimo, il sistema scolastico e universitario, al fine di contribuire alla realizzazione di soluzioni concrete. Deloitte e Fondazione Deloitte sono impegnate a promuovere lo studio delle discipline STEM e guidare il dibattito su tematiche rilevanti connesse al mondo dell'educazione e della formazione nelle discipline scientifico-tecnologiche. Deloitte pone da sempre grande attenzione al talento, all'educazione e allo sviluppo delle competenze delle proprie persone. Quest'eredità è stata raccolta sin dalla sua nascita da Fondazione Deloitte, che vuole mettere a disposizione di tutti l'esperienza del nostro network, promuovendo iniziative nel campo della formazione e progetti che mirano ad avere un impatto positivo sulla società.



Governance,
etica e trasparenza
nel business





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 elevati 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

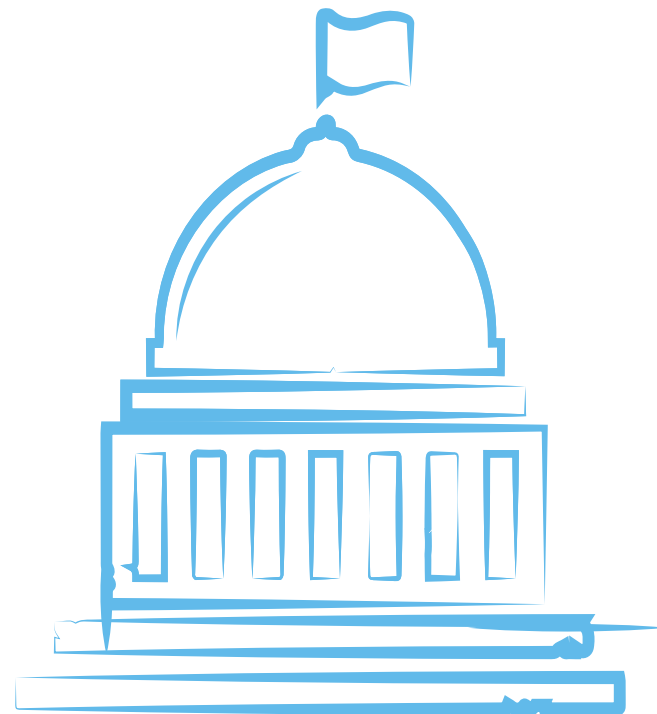
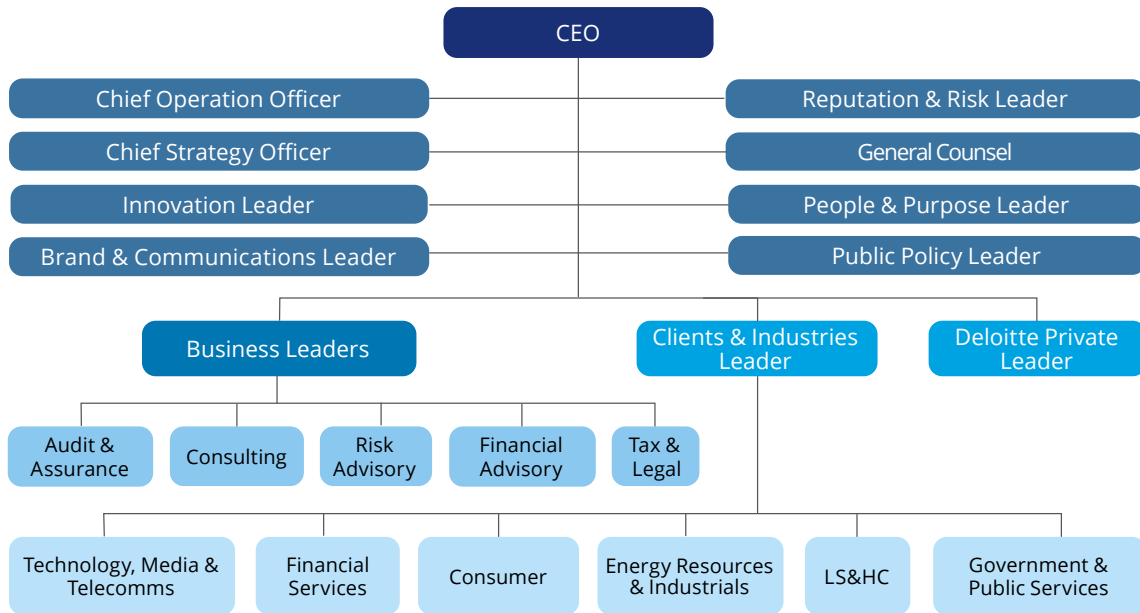
prestazione di servizi professionali nei suoi rispettivi territori attraverso entità affiliate. DTTL, ogni sua member firm e ciascuna delle entità affiliate sono entità giuridicamente separate e indipendenti, che non possono obbligarsi o vincolarsi l'un l'altra nei confronti di terzi. DTTL e ogni member 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.



Governance del Network di Deloitte in Italia

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



Il Network di Deloitte in Italia è composto da un insieme di entità giuridiche, ognuna con un Consiglio di Amministrazione e, ove richiesto dalla legge, un Organo di Controllo e un Revisore dei Conti. Le figure che rivestono incarichi nel Consiglio di Amministrazione rivestono generalmente allo stesso tempo anche ruoli esecutivi nonché operativi. I membri del Consiglio di Amministrazione sono nominati dai Soci e un consigliere su tre viene individuato dal socio DCM S.r.l.. Inoltre, DCM S.r.l. nomina un Membro Effettivo e un Membro Supplente del Collegio Sindacale.

Deloitte Italy S.p.A. S.B. è l'entità apicale del Network Deloitte in Italia; il Consiglio di Amministrazione di Deloitte Italy S.p.A. S.B. è composto da tre membri nominati dall'Assemblea dei Soci secondo le previsioni statutarie, uno dei quali ricopre l'incarico di Presidente. Nel rispetto della normativa applicabile, sono stati nominati il Collegio Sindacale e il Revisore dei Conti; è stato altresì nominato l'Organismo di Vigilanza. Si segnala che all'interno del Consiglio di Amministrazione non è stato istituito alcun comitato esecutivo.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Deloitte Italy S.p.A. S.B. riveste altresì la carica di Amministratore Delegato, con tutte le funzioni di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Nel corso del FY22, **nove società del Network¹⁴ sono diventate "Società Benefit"**, ossia società

| Composizione del Consiglio di Amministrazione | | | |
|---|--------------------|-----------|--------------------|
| Membri | Ruolo | Esecutivo | Permanenza nel CDA |
| Fabio Pompei | Presidente | Sì | dal 30/7/2020 |
| Stefania Papa | Consigliere | Sì | dal 30/7/2020 |
| Giuseppe Pedone | Consigliere | Sì | dal 30/7/2020 |

che - oltre a perseguire obiettivi di natura economica - perseguono una o più finalità di beneficio comune come previste dai rispettivi statuti e operano 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.

In seguito alla trasformazione delle società in Società Benefit, è stato istituito il ruolo di **Responsabile dell'Impatto**, a cui sono state affidate funzioni e compiti volti al perseguimento delle finalità di beneficio comune, di supporto nell'analisi del contesto funzionale alla definizione e riverifica periodica dell'oggetto del beneficio comune. Nello specifico, il Responsabile dell'Impatto è competente per l'adozione di standard e metodologie di valutazione degli impatti generati dalle attività, l'analisi delle esigenze e aspettative degli stakeholder, la definizione delle risorse e azioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, nonché è tenuto alla stesura della Relazione Annuale in cui sia data evidenza delle

attività realizzate per il perseguimento del beneficio comune. Grazie alla predisposizione di tale relazione sarà possibile valutare il livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati a Statuto.

Oltre a tale strumento, al momento non è presente un processo di valutazione delle performance dei membri del Consiglio di Amministrazione relativo alla supervisione degli impatti generati di natura economica, sociale e ambientale.

Sono, inoltre, state definite **tre figure responsabili della valutazione dell'impatto e della gestione operativa** delle seguenti aree in materia di sostenibilità:

- L'Anticorruption & Ethics Leader.
- Il People & Purpose Leader.
- Il Sustainability & World Climate Leader.

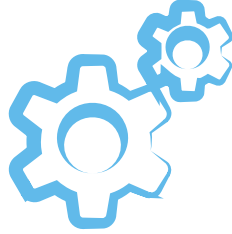
Oltre alla reportistica di competenza del Responsabile dell'Impatto, il Codice Etico e le policy anticorruzione sono sottoposti all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.



Gestione dei rischi

Il panorama dei rischi rimane oggi più che mai **volatile, incerto e complesso**, con crescenti richieste di gestione provenienti dai clienti e di maggiore controllo da parte di enti regolatori, legislatori e altre autorità governative. In tale contesto, l'impegno del Network di Deloitte in Italia è proseguito per garantire la qualità e l'efficacia del processo di gestione del rischio.

L' **Enterprise Risk Framework (ERF)** adottato dal Network di Deloitte in Italia si ispira alle linee guida definite dal Global, che hanno come obiettivo quello di definire una risk culture condivisa e assicurare un **sistema di gestione del rischio coordinato, omogeneo e integrato** per tutte le member firm. L'ERF è sottoposto pertanto a un processo evolutivo, di continui aggiornamenti, che seguono un processo annuale, in coerenza con le indicazioni stabilite a livello Global. Ciò permette al Network di Deloitte in Italia, di identificare, valutare e gestire in modo consapevole ed efficace, sia i rischi attuali, sia i rischi potenziali, che potrebbero impattare negativamente sulla resilienza e sulla capacità di generare valore condiviso nonché sulla brand reputation del Network. Nell'ambito dell'ERF, è prevista una governance chiara e formalizzata che, partendo da una struttura dedicata ripartisce ruoli e responsabilità tra i



diversi livelli del Network. Operativamente, a valle di un'attività di risk identification & mapping, il processo di valutazione dei rischi ha come obiettivo quello di identificare i principali rischi in considerazione del risk appetite che il Network di Deloitte in Italia ha definito in considerazione delle proprie Ambitions. Tale processo ha luogo due volte l'anno.

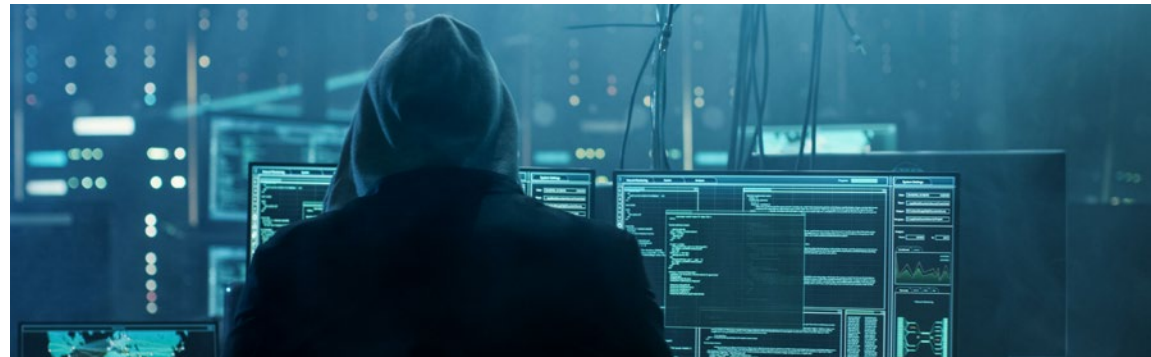
Per i top risk identificati, viene avviato un processo di monitoraggio periodico sulla base dei principali indicatori di rischio (KRIs) con l'obiettivo di verificare l'efficacia delle **Management Actions** definite e della mappatura dei **Piani di mitigazione**, che vede coinvolti i **singoli Risk Owners** al fine di garantire una sempre maggiore integrazione dell'ERF con i principali modelli di business e i sottostanti processi.

Le minacce che caratterizzano l'attuale contesto operativo sono diverse e includono: l'instabilità

geopolitica, la criminalità cibernetica, le catastrofi naturali e, più recentemente, le pandemie globali. Tali profili di rischio sono quindi stati integrati all'interno dei processi di enterprise risk management: specifiche analisi e dedicati indicatori di rischio sono stati attivati e costituiscono uno strumento di supporto al Top Management.

In particolare, l'andamento delle tensioni geopolitiche in atto e le loro conseguenze vengono costantemente monitorati al fine di intercettare possibili impatti economici e reputazionali sul Network e sul sottostante portafoglio clienti.

In coerenza con le crescenti aspettative degli stakeholder sono stati identificati a livello DCM specifici rischi in ambito sostenibilità e **cambiamenti climatici**, diventati prioritari per il Network.



Etica e trasparenza

Valori e principi del network

Qualità, integrità ed etica sono capisaldi connotati 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 i 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 è stato redatto 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. 231/2001¹⁵.

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.



I valori condivisi

ESSERE PIONIERI

Deloitte non solo è leader nei servizi professionali, ma li reinventa per dare forma al futuro. Si impegna inoltre a creare opportunità e ad aprire la strada a un mondo più sostenibile.

LAVORARE CON INTEGRITÀ

Agendo con etica e integrità, Deloitte si è guadagnata la fiducia di clienti, enti regolatori e della società. Mantenere viva questa fiducia è per il Network di primaria importanza.

PRENDERSI CURA GLI UNI E DEGLI ALTRI

Il Network mira a promuovere la cultura del "sostenersi a vicenda" e mettere al primo posto rispetto, giustizia, crescita e benessere.

PROMUOVERE L'INCLUSIONE

Il Network promuove una cultura inclusiva e di accoglienza delle diversità in tutte le sue forme per attrarre i migliori talenti, rendere possibile l'innovazione e offrire ai clienti le migliori soluzioni.

COLLABORARE PER AVERE UN IMPATTO MISURABILE

Il Network promuove una mentalità collaborativa, basata sul "fare squadra" con persone di altri business e geography e con competenze differenti per avere un impatto tangibile, misurabile e riconducibile al nostro operato.

Gli impegni del network

Deloitte si impegna all'eccellenza nel servire i propri clienti

- Integrità
- Qualità
- Diligenza professionale
- Obiettività

- Competenza
- Pratiche di mercato corrette
- Riservatezza e tutela dei dati personali

Deloitte è impegnata a stimolare il talento dei propri professionisti per raggiungere risultati di indiscusso valore

- Rispetto, valorizzazione delle diversità ed equità
- Sviluppo e supporto professionale

Deloitte si impegna a contribuire allo sviluppo sociale come modello e fattore di cambiamento positivo

- Anti-corrruzione
- Responsabilità nella selezione dei fornitori
- Responsabilità sociale

Anche nel corso del FY22, il Network di Deloitte in Italia è stato impegnato nell'implementazione di diverse iniziative volte a sensibilizzare le proprie persone rispetto a temi di etica e integrità, attraverso comunicazioni periodiche trasmesse via e-mail, intranet aziendale e programmi di learning specifici.

In particolare, nel FY22 è stata lanciata la campagna **"No One is Above the Shared Values of the Firm"**, consistente nella diffusione di episodi di vita reale che coinvolgono a vario titolo i principi etici ed i valori condivisi del Network.



Ethics Survey

A livello NSE, anche nel corso del FY22 è stata lanciata la nuova edizione della **Ethics Survey**, volta a sondare la percezione delle persone della Member Firm sulle attività di etica e integrità e a modellarne l'approccio per accrescere la consapevolezza delle persone del Network in materia.

I risultati sono stati poi analizzati dall'Ethics Team e comparati con i risultati dell'anno precedente, con i benchmark fissati a livello globale e con i risultati ottenuti aggregando le geography facenti parte di NSE e riportati alla leadership di DCM (Executive Committee, Partnership Council e P&P leadership) unitamente ad un programma di mitigazione delle criticità emerse dai risultati della Survey.



Programma di learning

Nel corso del FY22 si è continuato ad erogare i seguenti corsi on-line:

- **“Speak up for values”**: un corso per approfondire l'importanza dello speak up, con l'obiettivo di diffondere non solo i valori del Code of Conduct e del Global Code, ma anche l'importanza e la responsabilità di segnalazione di qualsiasi informazione relativa a una violazione, sospetta o nota, delle policy di Deloitte o della normativa vigente, senza timore di alcuna ritorsione.
- **“Champions for Ethics in NSE”**: destinato a far acquisire consapevolezza ai New Manager circa il loro ruolo e responsabilità con riferimento alla gestione delle tematiche dell'etica e dell'integrità.
- **“Integrative Imperative”**: un corso di onboarding destinato ai new hires con lo scopo di diffondere i valori fondamentali adottati dal Network e fornire i principi basilari del programma di Deloitte in materia etica.

Tra le attività formative in materia, si segnala inoltre l'erogazione di specifici programmi per i new hire e i new manager e corsi di “onboarding” nel ruolo erogati a new Partner, a seguito di promozione interna o “lateral hiring”.

Nel corso del FY22 è continuato il programma **“Leading with Integrity”**: un progetto composto da

una serie di incontri e strutturato per la leadership, per sensibilizzare e diffondere la cultura di etica e integrità, oltre che valori quali il rispetto delle diversità e l'importanza dell'inclusione nell'ambito delle attività del Network di Deloitte in Italia. A tali programmi formativi, sono state affiancate, nel corso del FY22, specifiche iniziative dirette a sensibilizzare le persone del Network sulle tematiche dell'inclusione e sulla conoscenza del DPM 2062 e dell'Anti-discrimination policy adottata da NSE, quale l'erogazione del corso **“Speak Up for Inclusion”**.

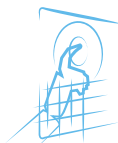
Delineare tali corsi e attività è una delle responsabilità dell'Ethics Officer, insieme al CEO, ai Business Leader e al Risk & Reputation Leader. Ponendo i valori condivisi al centro delle attività del Network di Deloitte in Italia e più in generale della geography DCM, essi si impegnano a generare un impatto positivo per le persone, per le comunità di riferimento e per i clienti. Anche nel corso del FY22, come per gli anni precedenti, la funzione Ethics ha avuto un ruolo pivotale nel processo di valutazione dei Partner delle singole Business tramite la segnalazione circa il coinvolgimento degli stessi in eventi con rilievo etico. Il Network di Deloitte in Italia è impegnato nel creare un ambiente lavorativo che, ispirato ai principi di correttezza e confidenzialità, incoraggi una comunicazione aperta sulle tematiche di etica.



Segnalazione di incidenti in materia di etica

Tutte le persone del Network di Deloitte in Italia sono incoraggiate a riportare eventuali violazioni.

Come previsto dalla **Non-Retaliation policy**, le persone del Network possono fare eventuali segnalazioni secondo criteri di buona fede senza timore di ritorsione, avendo la certezza che la loro segnalazione sarà oggetto di indagine e, ove se ne verifichino i presupposti, di azioni correttive.



CANALI DI COMUNICAZIONE

Comunicazioni dirette

- Geography Ethics Officer
- Talent / Human Resources
- Business Leader
- Partner o Director
- Manager o Supervisor

Deloitte Speak up

- Un canale per segnalare comportamenti sospetti o evidenti non etici o canale per domande relative al tema etico
- Gestito dall'Ethics Leader e dall'Ethics Team
- Garantisce l'anonimato e la confidenzialità

Ethics email

- Gestito dall' Ethics Leader
- La segnalazione non è anonima, ma è garantita la confidenzialità delle informazioni

A | ANALISI



- Tutte le segnalazioni sono gestite contattando in primo luogo la persona che ha effettuato tale segnalazione, se conosciuta.
- Nel caso sia appropriata, l'analisi sarà supportata e seguita da un'investigazione.

B | INVESTIGAZIONE



- Viene condotta e coordinata dall'Ethics Team con il coinvolgimento di tutte le funzioni più appropriate, a seconda della particolarità del caso (Quality & Risk, People & Purpose, Legal, Diversity & Inclusion, Business).

C | RISOLUZIONE



- È prima di tutto analizzato il comportamento del soggetto segnalato.
- Azioni correttive dovranno essere prese in accordo tra l'Ethics Leader, il Business Leader e il Risk & Reputation Leader.
- Le azioni correttive possono consistere in un "counselling" o un training correttivo impartito al soggetto segnalato ovvero, nei casi più gravi, in una sanzione disciplinare e/o nella cessazione

del rapporto con Deloitte. Le azioni sono attuate al fine di mantenere un luogo di lavoro senza comportamenti non etici.

- Solo violazioni significative sono riportate direttamente al CEO.
- I dati aggregati degli incidenti riportati e gestiti nel corso del FY sono annualmente riportati al DCM Executive Committee, al Partnership Council ed alla P&P Leadership per includerli nell'action plan proposto per l'anno successivo.



Anti-corruzione

Deloitte sostiene attivamente molteplici sforzi per sradicare la corruzione e qualsiasi forma di comportamento illegale o illecito. La volontà di essere un modello di integrità nella conduzione del proprio operato e dei propri affari in tutto il mondo, rispettando le normative anticorruzione in vigore nei paesi in cui opera si è tradotta nell'adesione al **Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC)**, come una delle prime aziende firmatarie. Inoltre, Deloitte collabora attivamente con il **Partnering Against Corruption Initiative (PACI)** – progetto del World Economic Forum – e promuove diverse iniziative multilaterali, a livello internazionale.

Il Network si è dotato di un **Anticorruption Officer**, per DCM e per il Network di Deloitte in Italia ormai già diversi anni, anche a fronte delle sempre crescenti richieste da parte degli stakeholder e di un mercato sempre più sensibile rispetto a tali temi. Deloitte Central Mediterranean, in linea con quanto previsto dal Global, è dotata di una **Policy Anticorruzione**, la quale descrive i ruoli, le responsabilità, le modalità operative e i principi comportamentali a 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.

Principi chiave della policy anti-corruzione

La policy richiede a ogni individuo del network di essere a conoscenza e comprendere che:

- Deloitte è fermamente contraria alla corruzione, in qualsiasi forma essa sia, per contribuire al buon governo, allo sviluppo economico e miglioramento del benessere sociale in qualsiasi paese essa operi.
- Deloitte si impegna a lavorare in modo etico, legale e professionale, come stabilito nei Principi Globali di condotta aziendale.
- Deloitte non paga né accetta tangenti, né induce o permette a qualsiasi terza parte di fare o ricevere tangenti per suo conto.
- Deloitte sostiene gli sforzi per sradicare la corruzione e la criminalità organizzata di tipo finanziario.



La Policy è stata recentemente aggiornata e resa maggiormente aderente alle crescenti esigenze della business community nel corso del FY22.

Il grado di probabilità del verificarsi di rischi corruttivi ed il loro potenziale impatto sul Network sono inoltre tenuti sotto controllo da un periodico **“Risk Assessment”** condotto da NSE, quale Member Firm di cui fanno parte DCM ed i paesi che vi appartengono.

Nel corso del FY22 è stato finalizzato da DCM un protocollo su **“Corruption and other regulatory risks in the government and public sector proposal and bidding process”** diretta allo scopo di monitorare in modo più puntuale e specifico i

rischi corruttivi nel delicato settore degli incarichi provenienti dalla Pubblica Amministrazione e/o in caso di partecipazione a gare pubbliche.

Durante il FY22 è stato finalizzato il processo, già iniziato nel corso del precedente FY, di applicazione di un **Codice di Condotta dei Fornitori** del Network di Deloitte in Italia, di cui viene chiesta contrattualmente e tramite i sistemi di accreditamento, a tutte le terze parti che entrino in una relazione d'affari con una o più delle legal entity facenti parte del Network.

Per diffondere ed aumentare l'engagement delle persone in merito a tale tematica, a livello di Network, vengono implementate diverse attività:



- Formazione erogata alle persone del Network in materia di anticorruzione, attraverso corsi in modalità e-learning e case studies interattivi.
- Campagne di comunicazione e sensibilizzazione tramite seminari, webinar, e-mail, intranet e documenti informativi.
- Attività formativa “in aula”, destinata ai new hires, ai new managers e a tutti i partners, con particolare riguardo a quelli di nuova nomina o assunti dall'esterno.

L'attività di valutazione dei rischi corruttivi relativi alle terze parti è disciplinata da un **Protocollo di gestione delle relazioni d'affari**, che consente di individuare i criteri per stabilire quando una relazione con un terzo soggetto possa potenzialmente portare ad un rischio di corruzione, al fine di tutelare l'integrità, l'indipendenza e la reputazione del Network.

Infine, le legal entity del Network di Deloitte in Italia hanno adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, allo scopo di assicurare condizioni di maggiore trasparenza e correttezza nella conduzione delle proprie attività. Durante il FY22 sono state erogate 73 ore di formazione in ambito MOG 231. Il decremento rispetto all'anno precedente è dovuto al fatto che i corsi sono in fase di revisione in seguito all'aggiornamento dei modelli organizzativi delle società del Network.



Certificazione per il sistema di gestione anticorruzione

Tra l'inizio FY21 e la metà del FY22, le legal entity del Network di Deloitte Italia hanno ottenuto la **certificazione ISO 37001:2016**, standard internazionale del sistema di gestione anticorruzione in linea con i requisiti richiesti dalla normativa internazionale.

Infine, specifici ambiti rilevanti a fini di prevenzione di fenomeni corruttivi sono annualmente monitorati nell'ambito di un processo qualificato come **“Testing & Monitoring”**, i cui esiti sono riportati alla leadership di NSE.



Antitrust

Alla base del business del Network di Deloitte, vi è l'interazione costante con i clienti, nonché con peer e comparabile: al fine di preservare la reputazione del Network sul mercato – che è uno dei principali asset a livello nazionale e internazionale – tali rapporti devono essere totalmente conformi con le normative vigenti in materia di diritto della concorrenza e con il programma antitrust.

Il programma, definito dal Network di Deloitte in Italia, è finalizzato a garantire un modello di antitrust risk management, che **promuova l'incentivazione di una cultura antitrust all'interno del Network**.

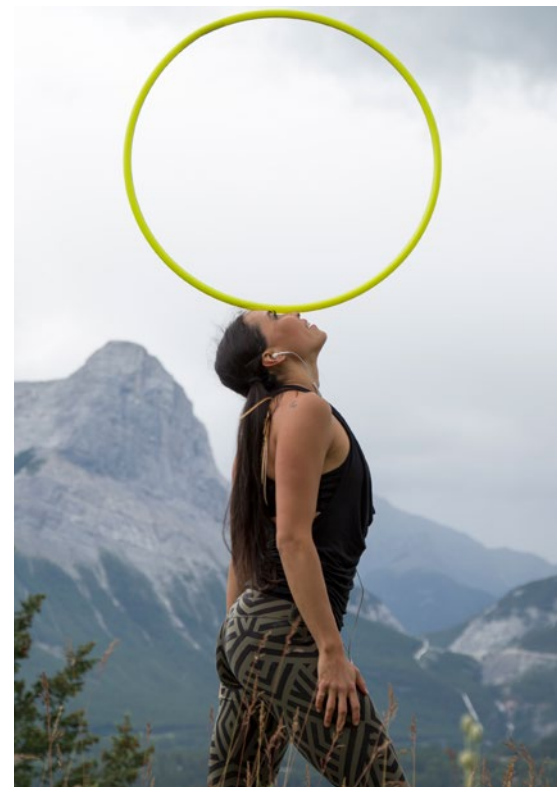


Il Sistema Indipendenza

Indipendenza e qualità sono elementi essenziali per garantire obiettività, integrità, imparzialità, responsabilità verso gli investitori e per attrarre e trattenere clienti. Gli standard per l'indipendenza sono modellati da legislazione, regolamenti, requisiti professionali e le aspettative del pubblico. Con l'obiettivo di gestire e assicurare il rispetto delle norme e dei principi italiani e internazionali in tema di **indipendenza**, le entità Italiane aderenti al Network di Deloitte hanno adottato un articolato sistema di **direttive, procedure e processi**. Le linee guida in materia di indipendenza sono state definite in conformità con le norme etiche del **Code of Ethics For Professional Accountants** emanato dall'IESBA, integrate dalle norme e regolamenti applicabili nelle singole fattispecie. Tutte le persone del Network hanno accesso e sono incoraggiate attivamente a consultare tale documentazione, alla base della **prevenzione e rilevazione tempestiva** di situazioni che possono compromettere l'indipendenza del revisore. Ogni aggiornamento è comunicato alle persone del Network, le quali hanno la responsabilità di comprendere e applicare i requisiti di indipendenza delle relative politiche e norme.

Principali componenti del Sistema Indipendenza

| |
|---|
| Direttive e procedure in materia di indipendenza |
| Processo di individuazione, gestione e monitoraggio delle informazioni contenute nel sistema Deloitte Entity Search and Compliance |
| Processo automatizzato di monitoraggio dell'indipendenza personale |
| Conferma periodica dell'indipendenza |
| Processo di identificazione e monitoraggio delle relazioni d'affari |
| Attività di formazione |
| Monitoraggio e verifiche relative all'indipendenza del personale, agli incarichi e al Sistema Indipendenza nel suo complesso |
| Misure e azioni disciplinari |
| Responsabilità del Sistema Indipendenza |
| Monitoraggio della rotazione dei responsabili chiave della revisione, dell'Engagement Quality Control Review (EQCR) e dell'altro personale di grado più elevato |



Cybersecurity e privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni

I professionisti del Network di Deloitte si trovano ad acquisire e a trattare un quantitativo significativo di dati personali e confidenziali di clienti, fornitori e altre terze parti.

L'essenza stessa del lavoro del Network consiste nel trattare dati su cui insistono vari requisiti di natura normativa, contrattuale, di business e connessi alle aspettative dei clienti.

La tutela dei dati rappresenta pertanto una priorità per il Network di Deloitte in Italia, declinato nell'ambito del proprio modello di governance e di business, in quanto può comportare ricadute positive per la salvaguardia del brand, la riduzione di perdite operative, la qualità delle relazioni con i clienti, il livello di fiducia con tutti i soggetti interessati e il rispetto degli obblighi normativi.



Deloitte ha pertanto avviato un vasto **programma di tutela dei dati personali e confidenziali** che si concretizza in tre pilastri:

PILLAR 1

Misure e accorgimenti di natura organizzativa e operativa volti alla protezione dei dati personali, di qualsiasi soggetto interessato che abbia rapporti con le entity del Network

PILLAR 2

Misure e accorgimenti di natura organizzativa e operativa volti alla protezione dei dati confidenziali dei clienti

PILLAR 3

Misure e accorgimenti di natura tecnica (Cyber Security) volti a mitigare i rischi che incombono sia sui dati personali che sui dati confidenziali

Nelle seguenti sezioni viene proposta una rappresentazione di alto livello degli aspetti più distintivi di tale programma.



Data Protection Program

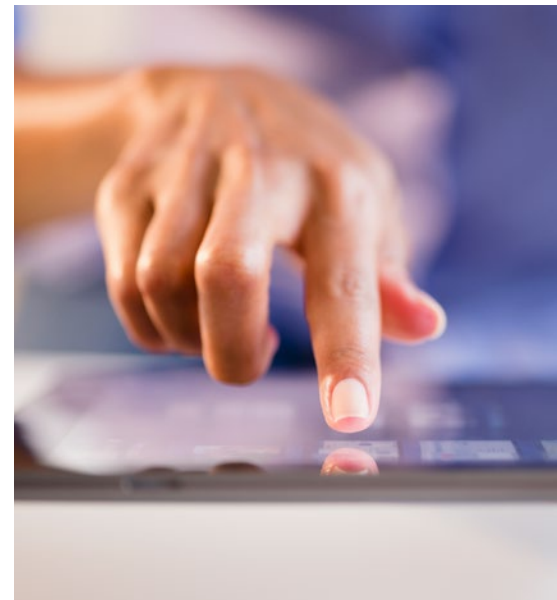
Il Network di Deloitte si impegna a garantire la protezione dei dati personali trattati dai professionisti del Network, attraverso un approccio basato sul rischio, coerente con i requisiti normativi applicabili e con le aspettative dei clienti. Il Network di Deloitte ha adottato un **modello di miglioramento 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. Il programma data protection del Network si articola a diversi livelli dell'organizzazione: a livello Global, a livello di Member Firm e a livello di singola country.



Il GDPR

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, ha apportato cambiamenti significativi alle norme riguardanti la protezione dei dati in Europa. Il Regolamento è finalizzato a uniformare le leggi riguardanti il trattamento e la protezione delle informazioni tra gli Stati Membri dell'Unione Europea, garantendo agli individui (tra cui, in particolare, soggetti interessati che hanno rapporti con clienti e dipendenti del Network) maggiori diritti di controllo sui propri dati personali. Le organizzazioni sono responsabili nell'adottare adeguate misure di tutela dei dati personali sulla base degli effettivi rischi che incombono sui dati.

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. Nel contesto di tale programma, sono state definite e implementate specifiche misure tecniche e organizzative atte a soddisfare i requisiti normativi applicabili e le obbligazioni dei clienti. Il GDPR Compliance Program è mantenuto aggiornato per tener conto dell'evoluzione normativa, dell'evoluzione del contesto di business, dello



scenario dei rischi e delle tecnologie emergenti. Le principali componenti del Deloitte GDPR Compliance Program sono rappresentati di seguito:

- **Registro dei trattamenti** – il Network di Deloitte ha mappato tutti i trattamenti di dati personali svolti nel Network, in modo da distribuire correttamente ruoli e responsabilità, analizzare i rischi per i diritti e le libertà fondamentali e garantire l'effettivo esercizio di tali diritti.



- **Modello Organizzativo data protection** – l'effettività delle misure di protezione dipende da un adeguato modello organizzativo dei ruoli preposti al governo delle operazioni svolte sui dati personali, dei ruoli di vigilanza (come il Data Protection Officer), e dei ruoli di garanzia. Il Network di Deloitte in Italia ha aggiornato il proprio modello organizzativo di riferimento e nominato il Data Protection Officer per tutte le legal entity.
- **Informative sulla protezione dei dati** – tutta la documentazione volta a garantire la trasparenza dei trattamenti svolti dal Network è stata aggiornata per rispondere ai nuovi requisiti del GDPR, consentendo ai soggetti interessati di avere piena contezza delle finalità dei trattamenti effettuati, delle altre informazioni obbligatorie, e di come esercitare i loro diritti.
- **Clausole contrattuali con le terze parti** – Il Network di Deloitte in Italia ha definito e attuato adeguate clausole contrattuali con tutte le terze parti con cui ha relazioni di affari, sia all'interno che all'esterno dello spazio Europeo.
- **Analisi di rischio e valutazione di impatto (DPIA)** – Il Network di Deloitte in Italia ha sviluppato e adottato una nuova analisi dei rischi e valutazione di impatto da applicare ai trattamenti contenuti nel registro, al fine di indentificare ulteriori misure di tutela sulla base dei potenziali danni materiali

e immateriali che i trattamenti di dati possono comportare per i soggetti interessati.

- **Politiche & Procedure** – implementazione di nuove 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.**
- **Cyber Security Program** – Sotto il profilo tecnico Il Network di Deloitte in Italia ha definito e adottato un programma pervasivo e robusto di Cyber Security che impatta tutte le dimensioni di governo e utilizzo degli strumenti elettronici utilizzati a supporto dei trattamenti di dati personali.
- **Formazione per i dipendenti** – Tutti i dipendenti del Network di Deloitte in Italia ricevono informazioni sulle novità normative in materia di protezione dei dati personali e sono tenuti al completato di corsi di formazione finalizzati ad accrescere il livello di consapevolezza sui rischi e sui presidi in essere.

Data Protection Officer

Tutte le legal entity operative del Network di Deloitte in Italia hanno nominato un Data Protection Officer, presente in ciascuno dei tre Paesi di cui si compone la geography DCM. I Data Protection Officer hanno un **ruolo di vigilanza sull'effettivo funzionamento delle misure tecniche e organizzative adottate**, svolgono anche un ruolo informativo e consultivo per tutti i soggetti aziendali preposti al trattamento e al governo dei dati e, infine, costituiscono il punto di riferimento per l'Autorità Garante e per gli interessati del trattamento. I Data Protection Officer informano periodicamente gli organi amministrativi sul livello di esposizione al rischio data protection.



Nel corso del periodo di rendicontazione, il Data Protection Officer del Network di Deloitte in Italia ha realizzato un'attività di monitoraggio volta a valutare l'adeguatezza, lo stato di implementazione e l'efficacia operativa dei presidi e delle misure. I risultati di tale verifica sono stati portati all'attenzione degli organi di controllo e di governo aziendale, favorendo il consolidamento del piano di miglioramento continuo del sistema di data protection.

Al fine di garantire una maggiore effettività dell'azione del Data Protection Officer del Network Deloitte, nel periodo di rendicontazione è stato definito un data protection control framework, che include le attività di controllo chiave soggette a periodico monitoraggio in modo da attivare flussi informativi che possano catturare tutte le dimensioni di rischio, per tutti i trattamenti presenti nel registro dei trattamenti dei dati personali.

Data Confidentiality Program

I clienti manifestano esigenze e aspettative sempre più stringenti con riguardo al trattamento e alla protezione dei dati confidenziali, in relazione ai servizi che affidano a Deloitte. Una delle principali priorità del Network di Deloitte in Italia, nel contesto della strategia di contenimento dei rischi, è pertanto la **tutela dei dati confidenziali**, in quanto componente rilevante del servizio prestato ai clienti. Il Network si



impegna pertanto a proteggere la riservatezza del capitale informativo che riguarda i propri clienti, le terze parti, la società e le sue persone e agisce proattivamente nel rispetto di tale impegno. Lo scopo del



Confidentiality Program è definire i presidi e le misure che devono essere attivi in tutte le *enabling* area e in tutte le linee di business dell'organizzazione, coerenti con la normativa applicabile, con le obbligazioni e le aspettative dei clienti. Gli obiettivi del Confidentiality Program sono declinati come segue:

- **Tutelare il valore del brand**, potenziando la capacità di identificare, valutare e mitigare in modo proattivo i rischi significativi inerenti al trattamento e l'utilizzo delle informazioni confidenziali.
- **Favorire una maggiore fiducia da parte dei clienti**, nella capacità di salvaguardare efficacemente le loro informazioni confidenziali.
- **Incoraggiare un cambiamento culturale**, in cui la salvaguardia delle informazioni confidenziali sia un prerequisito di tutte le attività.
- **Creare un vantaggio competitivo**, definendo un efficace approccio alla confidenzialità, che sia in grado di differenziare Deloitte dai competitor rendendo il suo approccio alla gestione delle informazioni una best practice.
- **Ridurre la frequenza e la gravità degli episodi di mancato rispetto della confidenzialità** tra le member firm e rispondere efficacemente in caso questi accadano, al fine di minimizzare l'impatto sulle relazioni con i clienti, sulla reputazione e sulla performance aziendale.



Il **Confidential Information Program** è un approccio incentrato sul cliente e risk-based, che è volto a garantire il completo allineamento tra le misure e gli accorgimenti che i professionisti Deloitte adottano e le obbligazioni contrattuali statuite dai clienti.

Il Programma è impiegato nella gestione dei servizi erogati, attraverso l'implementazione di pratiche e procedure mirate a prevenire, rilevare e rispondere a potenziali incidenti. Questo contribuisce a mantenere alto il livello di fiducia dei clienti e responsabilizzare i professionisti del Network a trattare e proteggere le informazioni confidenziali in modo proattivo. Il Network di Deloitte in Italia ha nominato un **Chief Confidentiality Officer** che ha il compito di fornire indirizzi e supporto alle strutture operative, nonché di monitorare periodicamente l'effettiva implementazione dei **Confidentiality Information Management Plan (CIMP)**.

Nel corso del periodo di rendicontazione, sono continuate le attività volte ad analizzare il rischio di confidentiality connesso ai clienti e agli ingaggi, anche attraverso l'adozione di una piattaforma volta a facilitare la definizione e attuazione del **Confidential Information Program (DCIPP)**.

Il confidentiality information management plan

Il Confidentiality Information Management Plan (CIMP) costituisce il tassello base per la protezione dei dati confidenziali. Il CIMP è un piano di protezione specifico per un cliente, oppure per un determinato ingaggio, che tiene conto della natura e dei volumi dei dati, delle obbligazioni contrattuali, delle aspettative del cliente,



come pure delle misure tecniche che fanno parte del Cyber Security Program.

Un CIMP si prefigge di garantire che tutti i componenti di un team progettuale o di un'area operativa a supporto del business (enabling area) siano a conoscenza dei criteri da adottare per avviare il lavoro (procedure di on boarding), degli accorgimenti da prendere in considerazione nel corso del lavoro, e delle misure da implementare al termine delle attività (procedure di off boarding). All'interno di un CIMP è essenziale anche l'attribuzione di precisi ruoli e responsabilità per il governo dei dati confidenziali nel contesto del team di lavoro.



Cyber Security Program di Deloitte

Deloitte Central Mediterranean ha definito e adottato un efficace sistema di gestione della sicurezza delle informazioni, secondo lo standard **ISO 27001:2013**, con il mantenimento della certificazione di tutti i processi operativi di supporto e di erogazione dei servizi. Questa certificazione dimostra la capacità del Network di Deloitte in Italia di **garantire un adeguato livello di sicurezza dei dati confidenziali dei clienti**.

Il rischio cibernetico costituisce uno dei principali rischi per tutte le organizzazioni internazionali, come confermato anche dal "Global Risks Report" a cura del World Economic Forum. Deloitte è esposta a tale rischio, in ragione della numerosità degli operatori, dell'utilizzo estensivo di strumenti elettronici per l'erogazione dei servizi, per la natura e i volumi di dati trattati.

Il Network di Deloitte in Italia ha intrapreso da diversi anni un esteso e robusto **programma di Cyber Security**. Una prima versione di queste iniziative era rappresentata dal **programma pluriennale di Cyber Acceleration** che comprendeva quaranta progetti globali e si è concluso nei primi mesi del 2022.

A partire dalle lesson learned emerse da tale programma, rilevati ed analizzati i mutamenti di scenario ai quali tutti abbiamo assistito in epoca pandemica ed anche alla luce delle tensioni internazionali che spesso sfociano in eventi Cyber di carattere transnazionale, è stata avviata una nuova

serie di iniziative, nella forma di un nuovo programma quinquennale, che si prefigge di mantenere attivo il processo di miglioramento continuo attraverso l'adozione di ulteriori e più elevati standard di tecnologie e sicurezza. La strategia di Cyber Security, in particolare, definisce diverse direttrici finalizzate a minimizzare il rischio cibernetico e a proteggere quindi i clienti, le persone e il brand di Deloitte a livello internazionale, tra cui:

- **Rendere integrato, coerente e armonico l'approccio alla sicurezza dei dati**, attraverso un programma caratterizzato da standard e servizi di sicurezza comuni a livello di Network.
- **Estendere gli strumenti di sicurezza dei dati**, in modo consistente, a tutto il Network di Deloitte.
- **Ridurre il rischio di perdita di informazioni confidenziali** attraverso azioni di sensibilizzazione nei confronti dei professionisti del Network e delle terze parti coinvolte.



- **Attuare un approccio di security by design** per tutte le tecnologie adottate da Deloitte.
- **Centralizzare i servizi di sicurezza** in hub che abbiano un'adeguata dotazione di risorse e competenze per servire tutte le legal entity del Network di Deloitte.

Per il Network di Deloitte Italia, all'interno di questa visione strategica è di fondamentale importanza effettuare periodiche ricognizioni del livello di maturità del sistema di gestione della sicurezza delle informazioni. Le evidenze raccolte nel corso di queste attività costituiscono elemento chiave per garantire l'allineamento fra strategia e contesto di rischio.

Tutto il Network Deloitte definisce e attua un programma continuo di Security Awareness per tutti i professionisti. Le principali iniziative e dei relativi risultati ottenuti nel corso del periodo di rendicontazione:

- Il Network Deloitte Italia collabora attivamente con gli altri Network dello spazio North & South Europe per la realizzazione e conduzione di iniziative di Security Awareness.
- Vengono eseguite attività periodiche di simulazione di attacco al fine di migliorare la capacità di risposta dei professionisti.
- Sono stati erogati nuovi corsi di formazione, con particolare riguardo alle policy ed agli strumenti per la protezione dei dati.



Nota

metodologica



Nota metodologica

Il network di Deloitte in Italia da dieci anni redige il proprio Corporate Responsibility Report (nel testo e di seguito anche il "Report" o il "CR"), continuando a offrire il proprio contributo anche alla creazione del Global Impact Report di Deloitte. L'impegno nel guidare i cambiamenti è infatti un tratto distintivo della cultura di Deloitte e parte integrante del modo di fare business dell'intero Network. Tale Report rappresenta un importante strumento di comunicazione e condivisione con e per i propri stakeholder. Il Report, infatti, fornisce una panoramica degli impatti generati e subiti a livello economico, sociale e ambientale, tramite la rendicontazione di informazioni e indicatori quali-quantitativi, che contribuiscono a creare valore aggiunto per le proprie persone e le comunità in cui il Network opera. Inoltre, il Report presenta la strategia di sostenibilità che il Network di Deloitte in Italia ha definito per continuare a creare valore nella società, diminuire la propria impronta ambientale e rispondere al meglio e in modo proattivo alle evoluzioni del contesto.

Il presente Report è stato predisposto in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (di seguito "[GRI Standards](#)") pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione "in accordance". Nel 2021, il GRI ha pubblicato una nuova release degli standard che è stata adottata dal Network.

La nuova edizione dei GRI Standard prevede un nuovo approccio all'analisi di materialità che collega il concetto di materialità delle tematiche con quello di impatto: le tematiche materiali infatti riflettono gli impatti del Network, reali e potenziali, relativi ad ambiti economici, sociali, ambientali e legati ai diritti umani. In tale contesto, l'analisi di materialità per il FY22 si è basata sull'identificazione e la valutazione degli impatti positivi e negativi, generati e subiti, del Network di Deloitte in Italia e della sua catena del valore, che hanno portato alla definizione delle tematiche materiali. Per i dettagli sullo svolgimento dell'analisi di materialità si rimanda alla sezione "[Analisi di materialità](#)". Le tematiche individuate come potenzialmente rilevanti per il network di Deloitte in Italia sono state inoltre sottoposte a validazione da parte del Top Management, come descritto nella sezione dedicata. Gli argomenti trattati nel Corporate Responsibility Report e l'ampiezza della loro rendicontazione riflettono i risultati dell'analisi di materialità.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni fa riferimento alle legal entity che compongono il Network di Deloitte in Italia al 31 maggio 2022¹⁶ (di cui si rimanda alla sezione "Perimetro di rendicontazione" per maggiori dettagli) e alle attività da loro sviluppate nel corso del FY22 (1° giugno 2021 – 31 maggio 2022) salvo diversamente indicato.

I dati e le informazioni sono riportati per entrambi gli anni FY21 e FY22 a fini comparativi, per consentire una valutazione dell'andamento dinamico delle performance del Network di Deloitte in Italia nel tempo. Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili. Inoltre, il Network di Deloitte in Italia, con la volontà di migliorare sempre più il proprio impegno nella rendicontazione in ambito di sostenibilità, a partire dal FY2014, sottopone il proprio Corporate Responsibility Report a revisione da parte di una società terza indipendente.

Contatti

Per richiedere maggiori informazioni sulle politiche di responsabilità sociale e ambientale del network di Deloitte in Italia e sulle informazioni presenti nel Corporate Responsibility Report è possibile scrivere alla seguente casella di posta elettronica: itcorpresponsibility@deloitte.it

Monica Palumbo

Responsabile del Corporate Responsibility Report

Barbara Tagliaferri

Responsabile comunicazione



Allegati



Perimetro di rendicontazione

Il presente Corporate Responsibility Report fa riferimento alle seguenti ragioni sociali che costituiscono il Network di Deloitte in Italia al 31 maggio 2022:

Società:

1. Deloitte Central Mediterranean S.r.l.
2. Deloitte Italy S.p.A. S.B.
3. Deloitte & Touche S.p.A.
4. Deloitte Risk Advisory S.r.l. S.B.
5. Deloitte Financial Advisory S.r.l. S.B.
6. Deloitte Consulting S.r.l. S.B.
7. Clustin S.r.l.
8. Deloitte Business Solution S.r.l. S.B.
9. Officine Innovazione S.r.l. S.B. (diventata Società Benefit il 6 luglio 2022)
10. Deloitte Touche Tohmatsu Tax Services S.r.l. a Socio Unico
11. STS Deloitte STP S.r.l. S.B.
12. Deloitte Legal S.t.A.r.l. S.B.
13. In2law S.r.l. S.B.
14. CLA STP S.r.l.¹⁷
15. SSB Progetti S.r.l. (Società fusa per incorporazione in Deloitte Consulting S.r.l. S.B. da dicembre 2021)
16. Consorzio Deloitte Consulting
17. Fondazione Deloitte ETS (aggiornamento della ragione sociale a partire dal 6 giugno 2022)

I dati e le informazioni riportate nel CR Report 2022 fanno riferimento solamente alle società considerate operative al 31 maggio 2022.



Perimetro d'impatto delle tematiche materiali

| TEMATICA MATERIALE | DESCRIZIONE | COINVOLGIMENTO DEL NETWORK NEGLI IMPATTI NEGATIVI | POLITICHE E COMMITMENT (Pagine di riferimento) | ASPETTO DEL GRI |
|---|---|---|--|---|
| Governance e gestione dei rischi | Promozione di una Corporate Governance ispirata ai più alti standard in materia di etica, integrità e conformità e che integri la sostenibilità nella propria visione di lungo periodo del business al fine di cogliere nuove opportunità, minimizzando potenziali impatti negativi generati o subiti. Adozione di un sistema di gestione dei rischi strutturato e integrato con i principali processi di business e che includa ambiti di sostenibilità al fine di avere una maggiore consapevolezza e un monitoraggio dei rischi attuali e potenziali, minimizzando i potenziali rischi di danni economici e reputazionali legati ad una mancata o errata valutazione dei rischi, anche in ambiti di sostenibilità. | Causato dal Network | 116-118 | GRI 3-3: Modalità di gestione |
| Etica, compliance e trasparenza nella condotta aziendale | Promozione di una cultura, anche attraverso attività di formazione, basata sull'etica e sull'integrità nelle relazioni e nei comportamenti da parte del management, dei dipendenti, dei partner commerciali e degli altri stakeholder finalizzata a mantenere e potenziare la reputazione del Brand Deloitte. Adozione di policy, procedure, strumenti e di meccanismi di segnalazione al fine di minimizzare l'esposizione del Network di Deloitte in Italia a potenziali multe, sanzioni e limitazioni alle attività legate a non conformità a norme, leggi e regolamenti in materia di concorrenza sul mercato, corruzione e violazione diretta dei diritti umani e del lavoro. | Causato dal Network | 119-125 | GRI 3-3: Modalità di gestione GRI 205: Anticorruzione GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale |
| Cybersecurity, privacy dei dati e delle informazioni | Promozione di una cultura interna al Network, attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione, basata su conoscenza e rispetto delle normative vigenti legate alla tematica e di comportamenti basati sulle corrette best practice di gestione dei dati a beneficio della privacy degli stakeholder. Adozione di politiche e procedure di cybersecurity e protezione dei dati e delle informazioni sensibili, anche implementando opportuni meccanismi di controllo volti a minimizzare potenziali violazioni di sicurezza e perdita di dati e informazioni aziendali riservate, a danno del Network e dei suoi stakeholder. | Causato dal Network | 126-131 | GRI 3-3: Modalità di gestione GRI 418: Privacy dei clienti |



| TEMATICA MATERIALE | DESCRIZIONE | COINVOLGIMENTO DEL NETWORK NEGLI IMPATTI NEGATIVI | POLITICHE E COMMITMENT (Pagine di riferimento) | ASPETTO DEL GRI |
|---|---|--|--|--|
| Public policy engagement | Promozione di un dialogo costruttivo con le Istituzioni presenti sul territorio nazionale e internazionale, in cui il profit diventa artefice attivo del sostegno al non-profit in termini di progettualità e costruzione. Sviluppo di relazioni corrette, trasparenti e costruttive con gli stakeholder al fine di minimizzare potenziali impatti negativi collegati al deterioramento dei rapporti con Istituzioni, Associazioni e Organizzazioni nazionali e internazionali e a eventuali eventi che possono generare danni reputazionali. | A cui il Network contribuisce | 96-99 | GRI 3-3: Modalità di gestione GRI 415: Politica pubblica |
| Catena di fornitura sostenibile | Promozione di comportamenti responsabili in ambito sociale, ambientale e di rispetto dei diritti umani nei fornitori del Network attraverso l'adozione di politiche, pratiche e procedure di approvvigionamento responsabili che includano criteri sociali e ambientali nei processi di selezione di fornitori e materiali (es. approvvigionamento di materiali certificati). Adozione di sistemi di monitoraggio dei fornitori al fine di minimizzare l'esposizione del Network a impatti indiretti negativi ambientali e sociali lungo la catena di fornitura. | Direttamente connesso al Network attraverso le relazioni di business | 57, 62-63 | GRI 3-3: Modalità di gestione GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori |
| Diversità, equità e inclusione | Promozione di un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo con conseguente attrattività da parte di persone di talento e maggior retention. Adozione di politiche, pratiche e iniziative interne ed esterne volte a valorizzare le diversità, a promuovere l'equità e a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e alla crescita professionale, anche in posizioni apicali. Adozione di meccanismi di segnalazione volti a ridurre impatti negativi legati a potenziali comportamenti ed episodi discriminatori. | Causato dal Network | 78-81 | GRI 3-3: Modalità di gestione GRI 405: Diversità e pari opportunità GRI 406: Non discriminazione |
| Sviluppo di carriera, formazione ed employee journey | Adozione di programmi formativi e strumenti innovativi per garantire la crescita e lo sviluppo professionale delle persone del Network al fine di aumentare la retention e l'attrazione dei talenti e minimizzare potenziali impatti negativi collegati ad un abbassamento della qualità del capitale umano del Network. Adozione di una formazione continuativa e collegata alle esigenze della persona in base al ruolo e alla funzione ricoperta con l'obiettivo di mantenere un allineamento tra le competenze e professionalità del capitale umano e le esigenze del Network. Promozione di iniziative di engagement e attività che incentivino un senso di appartenenza al Network. | Causato dal Network | 72-77 | GRI 3-3: Modalità di gestione GRI 404: Formazione e istruzione |



| TEMATICA MATERIALE | DESCRIZIONE | COINVOLGIMENTO DEL NETWORK NEGLI IMPATTI NEGATIVI | POLITICHE E COMMITMENT (Pagine di riferimento) | ASPETTO DEL GRI |
|---|---|---|--|---|
| Politiche di remunerazione e benefit | Politiche di retribuzione eque, attrattive e in linea con gli standard di mercato al fine di minimizzare il turnover e migliorare l'attrattività dei talenti e delle nuove generazioni. Politiche di compensation e reward ben strutturate e basate sul merito, collegate a sistemi di valutazione delle performance, oggettivi e meritocratici capaci di valorizzare i talenti e mantenere un livello alto livello di soddisfazione delle persone del Network. | Causato dal Network | 77 | GRI 3-3: Modalità di gestione |
| Attraction e valorizzazione dei talenti | Adozione di procedure e strumenti di recruiting innovativi (canali social, sito web, agenzie di scouting) basati su criteri specifici allineati alle esigenze interne di competenze e professionalità e che favoriscono la ricerca e la selezione di talenti. Iniziative e programmi di collaborazione con Università e istituzioni scolastiche al fine di garantire l'accesso al mondo del lavoro alle nuove generazioni. | Causato dal Network | 75 | GRI 3-3: Modalità di gestione GRI 401: Occupazione |
| Well-being e attenzione al capitale umano | Promozione di una cultura attenta al benessere delle persone del Network che favorisca un clima lavorativo positivo e la capacità di garantire l'equilibrio tra vita lavorativa e professionale al fine di migliorare la retention delle persone, il clima aziendale e l'attrattività delle nuove generazioni. Implementazione di strumenti e sviluppo di iniziative per un benessere olistico delle persone in termini di Body, Mind e Purpose - benessere fisico, benessere psicologico e benessere sociale al fine di mantenere un'alta soddisfazione delle persone del Network. | Causato dal Network | 81-86 | GRI 3-3: Modalità di gestione |
| Salute e sicurezza delle persone | Promozione della salute e della sicurezza dei lavoratori, anche attraverso programmi di formazione specifici, secondo un approccio finalizzato alla prevenzione e mitigazione degli impatti negativi legati alla salute e sicurezza sul lavoro. Adozione di politiche e pratiche per minimizzare le possibilità di accadimento di infortuni e malattie professionali delle persone del Network. | A cui il Network contribuisce | 89-92 | GRI 3-3: Modalità di gestione GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro |
| Valore dei servizi e soddisfazione della clientela | Costante attenzione all'erogazione di servizi di qualità e distintivi rispetto al mercato, integrati e in linea con le evoluzioni del contesto e dei settori dei Clienti. Capacità del Network di creare relazioni continuative con il cliente e basate sull'ascolto e la comprensione dei bisogni in un'ottica di continua creazione di soluzioni e servizi il più possibile customizzati rispetto alle esigenze. Sistemi di monitoraggio della soddisfazione del Cliente finalizzati a minimizzare una potenziale perdita di competitività e danni alla reputazione del Brand dovuti a contenziosi e reclami non risolti e al mancato ascolto dei feedback dei Clienti. | Causato dal Network | 10, 18-41 | GRI 3-3: Modalità di gestione |



| TEMATICA MATERIALE | DESCRIZIONE | COINVOLGIMENTO DEL NETWORK NEGLI IMPATTI NEGATIVI | POLITICHE E COMMITMENT (Pagine di riferimento) | ASPETTO DEL GRI |
|---|---|---|--|---|
| Brand reputation e identità internazionale | Sviluppo di iniziative e azioni finalizzate al mantenimento e consolidamento della reputazione del network di Deloitte in Italia. Sviluppo di strategie e partnership volte alla multidisciplinarietà e internazionalizzazione del brand. | N/A | 6-7, 43-54 | GRI 3-3: Modalità di gestione |
| Innovazione e digital transformation | Investimenti e ricerca di nuovi strumenti tecnologici e soluzioni innovative finalizzata al continuo miglioramento della qualità dei servizi, garantendo la salvaguardia della proprietà intellettuale. Continua digitalizzazione dei processi interni al network di Deloitte in Italia al fine di migliorare la qualità del lavoro e l'efficienza operativa. | N/A | 18-35 | GRI 3-3: Modalità di gestione |
| Community engagement | Attenzione, sostegno e risposta ai bisogni della società e del territorio in cui il network di Deloitte in Italia opera, tramite promozione di iniziative e attività di responsabilità sociale e ambientale, anche attraverso la creazione di partnership con associazioni ed organizzazioni, con l'obiettivo comune di generare un impatto positivo sulla comunità. Promozione di una cultura di attenzione alle esigenze del territorio al fine di generare impatti positivi economici, sociali e ambientali. | N/A | 93-112 | GRI 3-3: Modalità di gestione GRI 413: Comunità locali |
| Gestione responsabile delle risorse | Adozione di pratiche e sviluppo di iniziative finalizzate a una gestione efficiente e consapevole delle risorse, con particolare riferimento ai consumi idrici, al consumo di carta e alla produzione di rifiuti al fine di promuovere e orientare i comportamenti verso un approccio di minimizzazione degli impatti negativi collegati allo spreco e al non corretto smaltimento delle risorse. Promozione dell'utilizzo di materiali derivanti dal riciclo o riutilizzo (es. carta, toner, etc). | Causato dal Network | 62-63 | GRI 3-3: Modalità di gestione GRI 301: Materiali |
| Climate change e carbon neutrality | Implementazione della strategia WorldClimate e adozione di politiche e pratiche di efficientamento dei consumi energetici e di iniziative di promozione di utilizzo di energia da fonti rinnovabili (es. energia certificata) in un'ottica di riduzione delle emissioni GHG e inquinanti, al fine di mitigare gli impatti attuali e potenziali connessi al cambiamento climatico. Promozione di una cultura responsabile verso i consumi energetici che innesti comportamenti di riduzione degli sprechi (es. spegnimento luci, pc, etc.). Adozione di sistemi di gestione ambientali certificati e sistemi di monitoraggio degli indicatori finalizzati a monitorare periodicamente il raggiungimento degli obiettivi strategici WorldClimate del Network di Deloitte in Italia. | Causato dal Network e a cui il Network contribuisce | 56-61, 64-70 | GRI 3-3: Modalità di gestione GRI 302: Energia GRI 305: Emissioni |



Indicatori ambientali

GRI 301-1 Materiali utilizzati per peso e volume, GRI 301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo

| MATERIALI RINNOVABILI | FY2022 | FY2021 |
|---|--------|--------|
| Carta utilizzata (kg) ¹⁸ | 19.593 | 15.912 |
| di cui carta riciclata (kg) | 2.146 | 1.743 |
| Percentuale di carta riciclata sul totale | 11% | 11% |

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

| CONSUMI ENERGETICI PER FONTE (GJ) ¹⁹ | | FY2022 | FY2021 |
|---|---|----------------|---------------|
| Energia da fonti rinnovabili | Energia elettrica acquistata – sedi del Network di Deloitte in Italia ²³ | 24.291 | 25.309 |
| | Energia elettrica acquistata - auto aziendali | 907 | - |
| Energia da fonti non rinnovabili | Gas naturale | 14.112 | 13.786 |
| | Benzina - auto aziendali | 21.448 | 6.708 |
| | Gasolio - auto aziendali | 77.687 | 49.941 |
| Totale energia consumata | | 138.445 | 95.744 |
| | di cui non rinnovabile | 113.247 | 70.435 |
| | di cui rinnovabile | 25.198 | 25.309 |
| | % energia rinnovabile sul totale dei consumi | 18% | 26% |



| CONSUMI ENERGETICI PER FONTE | | FY2022 | FY2021 |
|----------------------------------|---|-----------|-----------|
| Energia da fonti rinnovabili | Energia elettrica acquistata (kWh) - sedi del Network di Deloitte in Italia | 6.747.390 | 7.030.210 |
| | Energia elettrica acquistata (kWh) - auto aziendali | 251.917 | - |
| Energia da fonti non rinnovabili | Gas naturale (Smc) | 393.764 | 385.498 |
| | Benzina - auto aziendali (l) | 647.544 | 204.404 |
| | Gasolio - auto aziendali (l) | 2.161.559 | 1.387.885 |

GRI 302-3 Intensità energetica

| | FY2022 | FY2021 |
|--|--------|--------|
| Intensità energetica (GJ/FTE) | 14,9 | 12,1 |
| Intensità energetica da fonti rinnovabili (GJ/FTE) | 0,1 | 0,1 |

GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1), GRI 305-2 Emissioni indirette di GHG (Scope 2), 305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)

| Emissioni GHG per Scope (Ton CO ₂ eq) | FY2022 | FY2021 |
|---|---------------|--------------|
| Totale emissioni Scope 1 ²⁰ | 7.705 | 4.764 |
| Totale emissioni Scope 2 ²¹ - Location based ²² | 2.003 | 2.165 |
| Totale emissioni Scope 2 - Market based ²³ | 0 | 0 |
| Totale emissioni Scope 3 ²⁴ | 2.065 | 781 |
| Totale emissioni (Location based) | 11.773 | 7.711 |
| Totale emissioni (Market based) | 9.770 | 5.545 |



Disclosure 305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra

| | FY2022 | FY2021 |
|--|--------|--------|
| Intensità emissiva Location-based (Ton CO ₂ eq/FTE) | 1,3 | 1,0 |
| Intensità emissiva Market-based (Ton CO ₂ eq/FTE) | 1,1 | 0,7 |



Indicatori relativi alle persone

GRI 2-7 Dipendenti²⁵ e GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

| SCOMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|-------------------------------------|------------|--------------|---------------------|--------------|---------------|
| FY2022 | | | | | | | | | | | | |
| | Dipendenti | | | Apprendisti | | | Collaboratori esterni ²⁶ | | | Totale forza lavoro | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | 232 | 31 | 263 | - | - | - | 85 | 20 | 105 | 317 | 51 | 368 |
| Director | 178 | 46 | 224 | - | - | - | 99 | 70 | 169 | 277 | 116 | 393 |
| Snr Manager | 250 | 154 | 404 | - | - | - | 30 | 20 | 50 | 280 | 174 | 454 |
| Manager | 603 | 338 | 941 | - | - | - | 44 | 35 | 79 | 647 | 373 | 1.020 |
| Senior Staff | 1.051 | 813 | 1.864 | - | - | - | 151 | 160 | 311 | 1.202 | 973 | 2.175 |
| Consultant | 982 | 882 | 1.864 | 25 | 14 | 39 | 120 | 103 | 223 | 1.127 | 999 | 2.126 |
| Analyst | 469 | 389 | 858 | 1.247 | 788 | 2.035 | 581 | 510 | 1.091 | 2.297 | 1.687 | 3.984 |
| Totale | 3.765 | 2.653 | 6.418 | 1.272 | 802 | 2.074 | 1.110 | 918 | 2.028 | 6.147 | 4.373 | 10.520 |
| FY2021 ²⁷ | | | | | | | | | | | | |
| | Dipendenti | | | Apprendisti | | | Collaboratori esterni | | | Totale forza lavoro | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | 217 | 26 | 243 | - | - | - | 73 | 15 | 88 | 290 | 41 | 331 |
| Director | 169 | 47 | 216 | - | - | - | 83 | 59 | 142 | 252 | 106 | 358 |
| Snr Manager | 237 | 122 | 359 | - | - | - | 26 | 19 | 45 | 263 | 141 | 404 |
| Manager | 549 | 295 | 844 | - | - | - | 33 | 28 | 61 | 582 | 323 | 905 |
| Senior Staff | 864 | 729 | 1.593 | - | - | - | 146 | 127 | 273 | 1.010 | 856 | 1.866 |
| Consultant | 998 | 849 | 1.847 | 100 | 107 | 207 | 182 | 97 | 279 | 1.280 | 1.053 | 2.333 |
| Analyst | 268 | 234 | 502 | 800 | 457 | 1.257 | 612 | 332 | 944 | 1.680 | 1.023 | 2.703 |
| Totale | 3.302 | 2.302 | 5.604 | 900 | 564 | 1.464 | 1.155 | 677 | 1.832 | 5.357 | 3.543 | 8.900 |



**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 | 232 | 31 | 263 | - | - | - | 232 | 31 | 263 | - | - | - |
| Director | 178 | 46 | 224 | - | - | - | 173 | 46 | 219 | 5 | - | 5 |
| Senior Manager | 249 | 153 | 402 | 1 | 1 | 2 | 247 | 154 | 401 | 3 | - | 3 |
| Manager | 602 | 329 | 931 | 1 | 9 | 10 | 601 | 337 | 938 | 2 | 1 | 3 |
| Senior Staff | 1.050 | 735 | 1.785 | 1 | 78 | 79 | 1.047 | 810 | 1.857 | 4 | 3 | 7 |
| Consultant | 1.005 | 843 | 1.848 | 2 | 53 | 55 | 999 | 856 | 1.855 | 8 | 40 | 48 |
| Analyst | 1.707 | 1.140 | 2.847 | 9 | 37 | 46 | 1.672 | 1.115 | 2.787 | 44 | 62 | 106 |
| Totale | 5.023 | 3.277 | 8.300 | 14 | 178 | 192 | 4.971 | 3.349 | 8.320 | 66 | 106 | 172 |

FY2021²⁷

| 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 | 217 | 26 | 243 | - | - | - | 217 | 26 | 243 | - | - | - |
| Director | 169 | 46 | 215 | - | 1 | 1 | 165 | 47 | 212 | 4 | - | 4 |
| Senior Manager | 237 | 119 | 356 | - | 3 | 3 | 231 | 122 | 353 | 6 | - | 6 |
| Manager | 547 | 286 | 833 | 2 | 9 | 11 | 546 | 295 | 841 | 3 | - | 3 |
| Senior Staff | 862 | 653 | 1.515 | 2 | 76 | 78 | 861 | 726 | 1.587 | 3 | 3 | 6 |
| Consultant | 1.093 | 902 | 1.995 | 5 | 54 | 59 | 1.088 | 917 | 2.005 | 10 | 39 | 49 |
| Analyst | 1.059 | 651 | 1.710 | 9 | 40 | 49 | 1.042 | 656 | 1.698 | 26 | 35 | 61 |
| Totale | 4.184 | 2.683 | 6.867 | 18 | 183 | 201 | 4.150 | 2.789 | 6.939 | 52 | 77 | 129 |



GRI 2-8 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 | - | - | - | 85 | 20 | 105 | 85 | 20 | 105 |
| Director | - | - | - | 99 | 70 | 169 | 99 | 70 | 169 |
| Senior Manager | - | - | - | 30 | 20 | 50 | 30 | 20 | 50 |
| Manager | - | - | - | 44 | 35 | 79 | 44 | 35 | 79 |
| Senior Staff | - | - | - | 151 | 160 | 311 | 151 | 160 | 311 |
| Consultant | - | - | - | 120 | 103 | 223 | 120 | 103 | 223 |
| Analyst | 401 | 304 | 705 | 180 | 206 | 386 | 581 | 510 | 1.091 |
| Totale | 401 | 304 | 705 | 709 | 614 | 1.323 | 1.110 | 918 | 2.028 |

FY2021²⁷

| n. persone | Stage | | | Altre collaborazioni | | | Totale collaboratori esterni | | |
|----------------|------------|------------|------------|----------------------|------------|--------------|------------------------------|------------|--------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | - | - | - | 73 | 15 | 88 | 73 | 15 | 88 |
| Director | - | - | - | 83 | 59 | 142 | 83 | 59 | 142 |
| Senior Manager | - | - | - | 26 | 19 | 45 | 26 | 19 | 45 |
| Manager | - | - | - | 33 | 28 | 61 | 33 | 28 | 61 |
| Senior Staff | - | - | - | 146 | 127 | 273 | 146 | 127 | 273 |
| Consultant | - | - | - | 182 | 97 | 279 | 182 | 97 | 279 |
| Analyst | 355 | 209 | 564 | 257 | 123 | 380 | 612 | 332 | 944 |
| Totale | 355 | 209 | 564 | 800 | 468 | 1.268 | 1.155 | 677 | 1.832 |



GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover²⁸

| 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 | 1.558 | 426 | 24 | 2.008 | 805 | 266 | 15 | 1.086 |
| Donne | 1.007 | 262 | 12 | 1.281 | 424 | 113 | 14 | 551 |
| Totale | 2.565 | 688 | 36 | 3.289 | 1.229 | 379 | 29 | 1.637 |
| Uscite | | | | | | | | |
| Uomini | 679 | 425 | 26 | 1.130 | 488 | 262 | 13 | 763 |
| Donne | 416 | 254 | 12 | 682 | 316 | 172 | 8 | 496 |
| Totale | 1.095 | 679 | 38 | 1.812 | 804 | 434 | 21 | 1.259 |

| TURNOVER 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 | 59% | 20% | 9% | 40% | 39% | 14% | 5% | 26% |
| Donne | 58% | 17% | 6% | 37% | 31% | 9% | 7% | 19% |
| Totale | 59% | 19% | 8% | 39% | 36% | 12% | 6% | 23% |
| Uscite | | | | | | | | |
| Uomini | 26% | 20% | 10% | 22% | 24% | 14% | 5% | 18% |
| Donne | 24% | 17% | 6% | 20% | 23% | 13% | 4% | 17% |
| Totale | 25% | 19% | 8% | 21% | 24% | 14% | 4% | 18% |



GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

| INDICATORI DI SALUTE E SICUREZZA AL 31 MAGGIO | | | | |
|--|------------|------------|-------------------------------------|--------|
| n. casi | Dipendenti | | Collaboratori esterni ²⁹ | |
| | FY2022 | FY2021 | FY2022 | FY2021 |
| Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro | - | - | - | - |
| Numero totale di infortuni sul lavoro gravi ³⁰ (escludendo i decessi) | - | - | - | - |
| Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili ³¹ | 4 | 4 | - | - |
| Numero di infortuni in itinere ³² | 17 | 9 | - | - |
| Ore lavorate | 13.579.928 | 12.281.715 | - | - |
| Tassi | | | | |
| Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro ³³ | - | - | - | - |
| Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) ³⁴ | - | - | - | - |
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | 0,29 | 0,33 | - | - |



GRI 404-1 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 | | | | |
| FY2022 | | | | | | | | | | | | | |
| Partner | 17 | 0 | 17 | 2.509 | 310 | 2.819 | 3.735 | 533 | 4.267 | 7.103 | 27 | 27 | 27 |
| Director | 4 | 17 | 21 | 1.649 | 358 | 2.007 | 2.098 | 1.123 | 3.220 | 5.249 | 23 | 21 | 33 |
| Senior Manager | 37 | 38 | 75 | 3.301 | 1.883 | 5.184 | 5.301 | 3.542 | 8.843 | 14.101 | 35 | 35 | 35 |
| Manager | 169 | 91 | 260 | 7.680 | 3.940 | 11.619 | 9.472 | 6.360 | 15.833 | 27.712 | 29 | 29 | 31 |
| Senior Staff | 272 | 170 | 442 | 13.418 | 9.342 | 22.760 | 21.007 | 21.445 | 42.453 | 65.655 | 35 | 33 | 38 |
| Consultant | 6.215 | 4.299 | 10.514 | 53.674 | 33.018 | 86.693 | 41.104 | 28.670 | 69.774 | 166.981 | 88 | 100 | 74 |
| Analyst | 65 | 107 | 171 | 1.508 | 3.481 | 4.989 | 863 | 3.378 | 4.241 | 9.402 | 3 | 1 | 6 |
| Totale | 6.779 | 4.722 | 11.500 | 83.740 | 52.332 | 136.072 | 83.580 | 65.051 | 148.631 | 296.203 | 35 | 35 | 35 |
| FY2021²⁷ | | | | | | | | | | | | | |
| Partner | - | - | - | 2.184 | 216 | 2.400 | 4.001 | 445 | 4.445 | 6.845 | 28 | 29 | 25 |
| Director | 4 | - | 4 | 1.625 | 371 | 1.996 | 1.595 | 618 | 2.213 | 4.212 | 20 | 19 | 21 |
| Senior Manager | - | - | - | 3.015 | 1.544 | 4.559 | 5.643 | 2.567 | 8.210 | 12.769 | 36 | 37 | 34 |
| Manager | - | - | - | 5.905 | 3.322 | 9.227 | 9.263 | 6.022 | 15.285 | 24.512 | 29 | 28 | 32 |
| Senior Staff | 16 | 4 | 20 | 8.071 | 7.750 | 15.820 | 16.963 | 14.974 | 31.937 | 47.777 | 30 | 29 | 31 |
| Consultant | 64 | 52 | 116 | 36.065 | 25.518 | 61.582 | 62.081 | 44.781 | 106.861 | 168.560 | 82 | 89 | 74 |
| Analyst | 40 | 192 | 232 | 1.575 | 4.180 | 5.756 | 813 | 3.610 | 4.423 | 10.410 | 6 | 2 | 12 |
| Totale | 124 | 248 | 372 | 58.440 | 42.900 | 101.341 | 100.358 | 73.016 | 173.374 | 275.086 | 39 | 38 | 41 |



GRI 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale

| DIPENDENTI E APPRENDISTI CHE HANNO RICEVUTO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE AL 31 MAGGIO | | | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| n. persone | FY2022 | | | FY2021 | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Soci | 232 | 30 | 262 | 210 | 26 | 236 |
| Dirigenti | 374 | 184 | 558 | 353 | 156 | 509 |
| Quadri | 655 | 397 | 1.052 | 529 | 282 | 811 |
| Impiegati | 2.164 | 1.634 | 3.798 | 2.135 | 1.554 | 3.689 |
| Apprendisti | 1.073 | 690 | 1.763 | 837 | 540 | 1.377 |
| Totale | 4.498 | 2.935 | 7.433 | 4.064 | 2.558 | 6.622 |

| DIPENDENTI E APPRENDISTI CHE HANNO RICEVUTO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE, IN PERCENTUALE AL 31 MAGGIO | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| percentuale | FY2022 | | | FY2021 | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Soci | 100% | 97% | 100% | 97% | 100% | 97% |
| Dirigenti | 86% | 92% | 88% | 84% | 90% | 86% |
| Quadri | 95% | 90% | 93% | 99% | 97% | 98% |
| Impiegati | 90% | 82% | 86% | 100% | 86% | 94% |
| Apprendisti | 84% | 86% | 85% | 93% | 96% | 94% |
| Totale | 89% | 85% | 88% | 97% | 89% | 94% |

GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

| COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI DELOITTE ITALY S.P.A. S.B. PER GENERE E FASCIA D'ETÀ ³⁵ AL 31 MAGGIO | | | | | | |
|--|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
| Fascia di età | FY2022 | | | FY2021 | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| <30 | - | - | - | - | - | - |
| 30-50 | - | - | - | - | - | - |
| >50 | 67% | 33% | 100% | 67% | 33% | 100% |
| Totale | 67% | 33% | 100% | 67% | 33% | 100% |





| 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 | - | 159 | 104 | 232 | 31 | - | 132 | 111 | 217 | 26 |
| Dirigenti | 1 | 537 | 96 | 433 | 201 | - | 487 | 105 | 418 | 174 |
| Quadri | 66 | 983 | 78 | 688 | 439 | 23 | 740 | 64 | 537 | 290 |
| Impiegati | 2.268 | 1.950 | 176 | 2.412 | 1.982 | 1.947 | 1.790 | 205 | 2.130 | 1.812 |
| Apprendisti | 2.043 | 31 | | 1.272 | 802 | 1.439 | 25 | - | 900 | 564 |
| Totale | 4.378 | 3.660 | 454 | 5.037 | 3.455 | 3.409 | 3.174 | 485 | 4.202 | 2.866 |

| 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 | - | 4% | 23% | 5% | 1% | - | 4% | 23% | 5% | 1% |
| Dirigenti | - | 15% | 21% | 9% | 6% | - | 15% | 22% | 10% | 6% |
| Quadri | 2% | 27% | 17% | 14% | 13% | 1% | 23% | 13% | 13% | 10% |
| Impiegati | 52% | 53% | 39% | 48% | 57% | 57% | 56% | 42% | 51% | 63% |
| Apprendisti | 47% | 1% | - | 25% | 23% | 42% | 1% | - | 21% | 20% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

| DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE PER GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE AL 31 MAGGIO | | | |
|--|-----------|-----------|------------|
| n. persone | FY2022 | | |
| | Uomini | Donne | Totale |
| Soci | 1 | - | 1 |
| Dirigenti | - | - | - |
| Quadri | 3 | 2 | 5 |
| Impiegati | 44 | 51 | 95 |
| Apprendisti | 10 | 4 | 14 |
| Totale | 58 | 57 | 115 |

| DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE PER GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE, IN PERCENTUALE AL 31 MAGGIO | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| percentuale | FY2022 | | |
| | Uomini | Donne | Totale |
| Soci | 0,3% | 0,0% | 0,3% |
| Dirigenti | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Quadri | 0,4% | 0,5% | 0,4% |
| Impiegati | 1,8% | 2,6% | 2,2% |
| Apprendisti | 0,8% | 0,5% | 0,7% |
| Totale | 0,9% | 1,3% | 1,1% |

Indicatori relativi agli investimenti nella comunità

| DONAZIONI, SPONSORIZZAZIONI E LIBERALITÀ AL 31 MAGGIO | | |
|---|--------|-----------|
| Euro | FY2022 | FY2021 |
| | | 1.550.516 |



Ambito di applicazione dei sistemi di gestione certificati e accreditamenti

| Sistemi di gestione certificati e accreditamenti | ISO 9001:2015 | ISO 37001:2016 | ISO/IEC 27001:2013 | ISO 22301:2019 | ISO/IEC 20000-1:2018 | ISO/IEC 17025:2018 | ISO 14064-1:2018 | ISO 26000:2010 | ISO 30415:2021 | SA 8000:2014 | EcoVadis, Gold Medal |
|--|---------------|----------------|--------------------|----------------|----------------------|--------------------|------------------|----------------|----------------|--------------|----------------------|
| Deloitte Central Mediterranean S.r.l. | | | ● | ● | | | ● | | | | ● |
| Deloitte & Touche S.p.A. | ● | ● | ● | ● | | | ● | | ● | ● | ● |
| Deloitte Consulting S.r.l. S.B. | ● | ● | ● | ● | ● | | ● | ● | ● | | ● |
| Deloitte Business Solution S.r.l. S.B. | ● | ● | ● | ● | | | ● | | ● | | ● |
| Deloitte Financial Advisory S.r.l. S.B. | ● | ● | ● | ● | | | ● | | | | ● |
| Deloitte Risk Advisory S.r.l. S.B. | ● | ● | ● | ● | | ● | ● | | | | ● |
| Deloitte Touche Tohmatsu Tax Services S.r.l. a Socio Unico | ● | | ● | ● | | | ● | | | | ● |
| Deloitte Legal S.t.A.r.l. S.B. | ● | ● | ● | ● | | | ● | | | | ● |



| Sistemi di gestione certificati e accreditamenti | ISO 9001:2015 | ISO 37001:2016 | ISO/IEC 27001:2013 | ISO 22301:2019 | ISO/IEC 20000-1:2018 | ISO/IEC 17025:2018 | ISO 14064-1:2018 | ISO 26000:2010 | ISO 30415:2021 | SA 8000:2014 | EcoVadis, Gold Medal |
|--|---------------|----------------|--------------------|----------------|----------------------|--------------------|------------------|----------------|----------------|--------------|----------------------|
| In2law S.r.l. S.B. | ● | ● | ● | ● | | | ● | | | | ● |
| STS Deloitte STP S.r.l. S.B. | ● | ● | ● | ● | | | ● | | | | ● |
| Officine Innovazione S.r.l. | | ● | ● | ● | | | ● | | | | ● |
| Deloitte Italy S.r.l. S.B. | | ● | ● | ● | | | ● | | ● | | ● |
| Clustin S.r.l. | | | ● | ● | | | ● | | | | ● |
| CLA STP S.r.l. | | | | | | | | | | | ● |
| SSB Progetti S.r.l | | | ● | | | | | | | | ● |
| Fondazione Deloitte ETS | | | | | | | ● | | | | ● |
| Consorzio Deloitte Consulting | | | | | | | ● | | | | ● |



Note

- ¹ Il nome Deltic si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network, e le loro entità correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti dalle altre. DTTL (descritta anche come "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.
- ² Secondo il Rapporto annuale "Global 500 2022, The annual report on the world's most valuable brands" pubblicato da Brand Finance, stilato da Brand Finance, Deloitte è il marchio di servizi commerciali più valido/ riconosciuto al mondo.
- ³ 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.
- ⁴ Per maggiori dettagli sul perimetro di applicazione dei sistemi di gestione certificati, si rimanda alla sezione "Ambito di applicazione dei sistemi di gestione certificati e accreditamenti" degli Allegati.
- ⁵ L'elenco di servizi è una selezione rappresentativa delle capacità cross-business di Deloitte. Il network di Deloitte in Italia offre numerosi servizi, non tutti erogati da ogni società del network e non tutti erogabili a clienti a cui Deloitte offre servizi di revisione sulla base di standard professionali e normativi.
- ⁶ La voce "Other" contiene i ricavi e gli aggiustamenti di business che non sono riconducibili alle categorie di industry rappresentate.
- ⁷ Per maggiori dettagli sugli impatti si rimanda alla sezione "Perimetro d'impatto delle tematiche materiali" degli Allegati.
- ⁸ IPCC, 2022: Climate Change 2022: Impacts, Adaptation, and Vulnerability. Contributo del II gruppo di lavoro al sesto rapporto di valutazione dell'Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) [H.-O. Pörtner, D.C. Roberts, M. Tignor, E.S. Poloczanska, K. Mintenbeck, A. Alegría, M. Craig, S. Langsdorf, S. Lösschke, V. Möller, A. Okem, B. Rama (eds.)]. Cambridge University Press. Versione per la stampa.
- ⁹ I "GRI Standards" prevedono che le emissioni di Scope 2 siano calcolate secondo due diversi approcci: "Location-based" e "Market-based". L'approccio "Location-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi a specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica. L'approccio "Market-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica. In assenza di specifici accordi contrattuali tra l'Organizzazione ed il fornitore di energia elettrica (es. acquisto di Garanzie di Origine), per l'approccio "Market-based" si prevede il fattore di emissione relativo al "residual mix" nazionale.
- ¹⁰ "Millennials" o "Generazione Y", ovvero la generazione compresa tra il 1981 e il 1996.
- ¹¹ "Generazione Z", ovvero la generazione compresa tra il 1997 e il 2012.
- ¹² 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.
- ¹³ 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.
- ¹⁴ Deloitte Italy S.p.A. S.B., Deloitte Risk Advisory S.r.l. S.B., Deloitte Financial Advisory S.r.l. S.B., Deloitte Consulting S.r.l. S.B., Deloitte Business Solution S.r.l. S.B., STS Deloitte STP S.r.l. S.B., Deloitte Legal S.t.A.r.l. S.B., In2law S.r.l. S.B., Officine Innovazione S.r.l. S.B. (diventata Società Benefit il 6 luglio 2022).
- ¹⁵ 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.
- ¹⁶ Per i dettagli rispetto alle Società incluse nel perimetro si veda la sezione "Perimetro di rendicontazione" degli Allegati.
- ¹⁷ Società acquisita nel corso del FY22.
- ¹⁸ I dati sul consumo di carta relativi al FY2022 sono stati stimati a partire dall'importo monetario erogato dal Network di Deloitte in Italia per l'acquisto, suddivisi in categorie e moltiplicati per dei coefficienti presi da parametri del FY21.
- ¹⁹ Per il calcolo dei consumi energetici in GJ sono stati utilizzati i fattori di conversione delle seguenti fonti di riferimento:
- UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) - 2021 (FY22):
 - Energia elettrica, 1 kWh = 0,0036 GJ;
 - Gas naturale, 1 Smc = 0,0358 GJ;
 - Benzina, 1 l = 0,0331 GJ;
 - Gasolio, 1 l = 0,0359 GJ.
 - UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) - 2020 (FY21):
 - Energia elettrica, 1 kWh = 0,0036 GJ;
 - Gas naturale, 1 Smc = 0,0358 GJ;
 - Benzina, 1 l = 0,0328 GJ;
 - Gasolio, 1 l = 0,0360 GJ.
- ²⁰ Nel calcolo dei dati relativi al riscaldamento degli edifici vengono esclusi i consumi di gasolio dell'impianto di riscaldamento presente in due sedi considerato trascurabile rispetto al volume totale. Per il calcolo delle emissioni Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di emissione delle seguenti fonti di riferimento:
- Gas naturale: UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) - 2021 (FY22) e 2020 (FY21).
 - Flotta auto (gasolio): UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) - 2021 (FY22) e 2020 (FY21).
 - Flotta auto (benzina): UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) - 2021 (FY22) e 2020 (FY21).
- ²¹ I "GRI Standards" prevedono che le emissioni di Scope 2 siano calcolate secondo due diversi approcci: "Location-based" e "Market-based". L'approccio "Location-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi a specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica. L'approccio "Market-based" prevede



l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica. In assenza di specifici accordi contrattuali tra l'Organizzazione ed il fornitore di energia elettrica (es. acquisto di Garanzie di Origine), per l'approccio "Market-based" si prevede il fattore di emissione relativo al "residual mix" nazionale.

- ²² Per il calcolo delle emissioni Scope 2 "Location-based" sono stati utilizzati i fattori di emissione della seguente fonte di riferimento:
- International Energy Agency (IEA) 2021 (FY22) e 2020 (FY21).
- ²³ La totalità dell'energia elettrica acquistata dal Network di Deloitte in Italia è certificata e proveniente da fonti rinnovabili tramite Garanzie di Origine.
- ²⁴ Si specifica che parte dei dati relativi alle emissioni Scope 3, riportati all'interno del Corporate Responsibility Report provengono da una stima elaborata a partire da dati resi disponibili da un fornitore esterno del Network Deloitte in Italia. Per il calcolo delle emissioni Scope 3 sono stati utilizzati i fattori di emissione delle seguenti fonti di riferimento:
- Aereo: UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) - 2021 (FY22) e 2020 (FY21).
 - Hotel: fattore elaborato da DTTL sulla base del Cornell Hotel Sustainability Benchmarking Index 2018 (FY22 e FY21).
 - Treno: UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) - 2021 (FY22) e 2020 (FY21).
 - Taxi: UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) - 2021 (FY22) e 2020 (FY21).
 - Auto a noleggio e rimborsi chilometrici da auto private: UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) - 2021 (FY22) e 2020 (FY21).
- ²⁵ 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.
- ²⁶ La categoria "Collaboratori esterni" comprende i contratti in Stage, Somministrati, Collaboratori a partita IVA e altri rapporti di collaborazione diretta, ad esclusione dei contratti di servizi.
- ²⁷ I dati che fanno riferimento al FY21 relativi alla forza lavoro sono stati riesposti per un maggior allineamento rispetto ai grade previsti nel percorso di crescita del Network di Deloitte in Italia. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Corporate Sustainability Report 2021 pubblicato sul sito web.
- ²⁸ 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.
- ²⁹ 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.
- ³⁰ 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.
- ³¹ Il dato relativo al numero di infortuni registrabili, è relativo ai seguenti casi: giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza, lesioni importanti o malattia diagnosticata da un medico o da un altro operatore sanitario autorizzato, anche qualora non sia causa di morte, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza.
- ³² 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.
- ³³ 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.
- ³⁴ 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.
- ³⁵ I dati che fanno riferimento al Consiglio di Amministrazione sono stati riesposti per il FY22 e il FY21 per un maggior allineamento rispetto ai contenuti del capitolo di riferimento. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Corporate Sustainability Report 2021 pubblicato sul sito web.



INDICE DEI CONTENUTI GRI

| | |
|--|--|
| DICHIARAZIONE DI UTILIZZO | Il Network di Deloitte in Italia ha realizzato il presente Bilancio di sostenibilità in conformità ai Standard GRI per il periodo dal 1° giugno 2021 al 31 maggio 2022 |
| GRI 1 UTILIZZATI | GRI 1: Principi di rendicontazione (2021) |
| STANDARD GRI SETTORIALI APPLICABILI | N/A |



| GRI-STANDARD | INFORMATIVA | N. DI PAGINA | OMISSIONE | NOTE |
|------------------------------------|--|---------------|-----------|--|
| GENERAL DISCLOSURES | | | | |
| <i>GRI 2: Informativa Generale</i> | | | | |
| 2-1 | Dettagli relativi all'organizzazione | 6-8, 115, 133 | | <i>La sede principale del network di Deloitte in Italia si trova a Milano.</i> |
| 2-2 | Soggetti inclusi nel report di sostenibilità dell'organizzazione | 135 | | |
| 2-3 | Periodo, frequenza di rendicontazione e contatti per richiedere informazioni riguardanti il report | 133 | | <i>Annuale</i> |
| 2-4 | Revisione delle informazioni | 133 | | <i>A seguito di un processo di miglioramento del sistema di rendicontazione, alcuni dati sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nel precedente Corporate Responsibility Report. Tali modifiche sono opportunamente segnalate. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Corporate Responsibility Report 2021 pubblicato sul sito web.</i> |
| 2-5 | Assurance esterna | 133 | | <i>Il Bilancio di Sostenibilità per l'esercizio chiuso il 31 maggio 2022 è stato sottoposto ad un esame limitato ("limited assurance engagement") da parte di una società terza che ha espresso su tale Bilancio una conclusione senza rilievi. Il lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi di limited assurance.</i> |



| GRI-STANDARD | INFORMATIVA | N. DI PAGINA | OMISSIONE | NOTE |
|--------------|---|--------------|-----------|---|
| 2-6 | Attività, catena del valore e altre relazioni di business | 8, 10-11 | | <i>Il Network di Deloitte in Italia consta di società di servizi professionali, attive nei settori rappresentati nella sezione "Le industry di riferimento". La sua catena di fornitura si scompone in provider di servizi quali ad esempio telefonia, manutenzione delle sedi, leasing di autovetture aziendali. La maggior parte dei provider risiede sul territorio italiano, eccetto quelli per la fornitura di prodotti di tecnologia. Anche i soggetti a valle della catena del valore delle società del Network ovvero i clienti costituiti da grandi, medie e piccole imprese risiedono prevalentemente sul territorio italiano. Durante il periodo di rendicontazione, la catena del valore del Network di Deloitte in Italia non ha registrato cambiamenti significativi.</i> |
| 2-7 | Dipendenti | 72, 143-144 | | |
| 2-8 | Lavoratori che non sono dipendenti | 72, 145 | | |
| 2-9 | Struttura e composizione della Governance | 116-117 | | |
| 2-10 | Nomina e selezione del massimo organo di governo | 117 | | |
| 2-11 | Presidente del più alto organo di governo | 116-117 | | |
| 2-12 | Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti | 117 | | |
| 2-13 | Delega di responsabilità per la gestione degli impatti | 117 | | |



| GRI-STANDARD | INFORMATIVA | N. DI PAGINA | OMISSIONE | NOTE |
|--------------|---|--------------|--|--|
| 2-14 | Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità | 117 | | <i>Il CR Report viene annualmente approvato dal più alto organo di governo del Network</i> |
| 2-15 | Conflitti di interesse | 119 | | <i>Le politiche e i processi relativi ai Conflitti di interesse sono applicabili a tutte le persone del Network, inclusi i membri del più alto organo di governo.</i> |
| 2-16 | Comunicazione delle criticità | 122 | | <i>La comunicazione al più alto organo di governo di criticità emerse dai canali di segnalazione interni adottati dal Network di Deloitte in Italia avviene all'interno di riunioni del Comitato Esecutivo in cui sono presenti i membri del CDA. Nel corso del FY22 non sono stati portati all'attenzione dei membri del CDA criticità significative.</i> |
| 2-17 | Conoscenza collettiva del massimo organo di governo | 117 | | |
| 2-18 | Valutazioni delle prestazioni del massimo organo di governo | 117 | | |
| 2-19 | Politiche di remunerazione | | Le informazioni relative ai dettagli previsti dalle politiche di remunerazione del Network di Deloitte in Italia per i membri del massimo organo di governo e il Top Management sono informazioni ritenute confidenziali dal Network stesso. | <i>Le politiche di remunerazione del più alto organo di governo e del Top Management sono le medesime adottate per le persone del Network di Deloitte in Italia in base all'inquadramento contrattuale previsto e relativi benefit.</i> |



| GRI-STANDARD | INFORMATIVA | N. DI PAGINA | OMISSIONE | NOTE |
|--------------|--|---------------------------|---|--|
| 2-20 | Processo per la determinazione della remunerazione | | Le informazioni relative al processo di determinazione della remunerazione per i membri del massimo organo di governo e il Top Management sono informazioni ritenute confidenziali dal Network. | |
| 2-21 | Tasso annuo di compensazione totale | | Il tasso annuo di compensazione totale non è al momento disponibile. Il Network sta avviando una raccolta più sistematica di tale indicatore. | |
| 2-22 | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | 3-4,13 | | |
| 2-23 | Impegni di policy | 9, 119-122 | | |
| 2-24 | Integrazione degli impegni di policy | 13, 56-57, 64-70, 119-122 | | <i>Nel corso del FY22, il Network di Deloitte in Italia sottoscrive e aderisce ai principi e ai codici di condotta delle associazioni di categoria a cui partecipa.</i> |
| 2-25 | Processi per porre rimedio agli impatti negativi | 136-139 | | |
| 2-26 | Meccanismi per ricercare consulenza e segnalare criticità relativamente a questioni etiche | 119-122 | | |
| 2-27 | Conformità a leggi e regolamenti | | | <i>Nel corso del FY22 il Network di Deloitte in Italia non ha rilevato alcuna non conformità alle leggi e/o alle normative in materia economica, sociale e ambientale.</i> |



| GRI-STANDARD | INFORMATIVA | N. DI PAGINA | OMISSIONE | NOTE |
|----------------------------|---|--------------|-----------|---|
| 2-28 | Adesione ad associazioni | | | <p>Le diverse ragioni sociali del Network di Deloitte in Italia appartengono alle seguenti associazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deloitte Italy S.p.A. S.B.: Ascom e Asseprim. • Deloitte & Touche S.p.A.: Assirevi, Assoconsult e Confindustria. • Deloitte Risk Advisory S.r.l. S.B.: Confcommercio, Assosim, AIIA - Associazione Italiana Internal Auditors. • Deloitte Financial Advisory S.r.l. S.B.: Unindustria. • Deloitte Consulting S.r.l. S.B.: Assoconsult e Assoprevenienza. • Deloitte Touche Tohmatsu Tax Services S.r.l. a Socio Unico; STS Deloitte STP S.r.l. S.B.; Deloitte Legal S.t.A.r.l. S.B.; In2law S.r.l. S.B.: Asseprim, Confindustria. |
| 2-29 | Approccio allo stakeholder engagement | 14-16 | | |
| 2-30 | Accordi di contrattazione collettiva | | | <p>Le società del Network di Deloitte in Italia operano nel territorio italiano e applicano a tutti i loro dipendenti contratti collettivi nazionali.</p> |
| TEMATICHE MATERIALI | | | | |
| GRI 3: Tematiche Materiali | | | | |
| 3-1 | Processo per determinare le tematiche materiali | 14-16 | | |
| 3-2 | Lista delle tematiche materiali | 16 | | |



| GRI-STANDARD | INFORMATIVA | N. DI PAGINA | OMISSIONE | NOTE |
|---|--|----------------|-----------|---|
| TEMATICA MATERIALE: ETICA, COMPLIANCE E TRASPARENZA NELLA CONDOTTA AZIENDALE | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 119-125 | | |
| <i>GRI 205: Anticorruzione</i> | | | | |
| 205-3 | Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese | | | <i>Nel corso del FY22 non si sono registrati episodi di corruzione accertati.</i> |
| <i>GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale</i> | | | | |
| 206-1 | Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche | | | <i>Nel corso del FY22 non si sono registrati episodi di comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche.</i> |
| TEMATICA MATERIALE: CYBERSECURITY, PRIVACY DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 126-131 | | |
| <i>GRI 418: Privacy dei clienti</i> | | | | |
| 418-1 | Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti | | | <i>Nel corso del FY22 non è stata registrata alcuna denuncia comprovata riguardante violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti.</i> |
| TEMATICA MATERIALE: PUBLIC POLICY ENGAGEMENT | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 96-99 | | |



| GRI-STANDARD | INFORMATIVA | N. DI PAGINA | OMISSIONE | NOTE |
|--|--|--------------|--|---|
| <i>GRI 415: Politica pubblica</i> | | | | |
| 415-1 | Contributi politici | | | <i>Nel corso del FY22, il network di Deloitte in Italia non ha versato alcun contributo finanziario a partiti politici o loro rappresentanti o candidati, né direttamente né indirettamente attraverso figure intermedie.</i> |
| TEMATICA MATERIALE: CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 57, 62-64 | | |
| <i>GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori</i> | | | | |
| 308-1 | Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali | | Le informazioni relative alla valutazione dei nuovi fornitori secondo criteri ambientali non sono al momento disponibili. Il Network si impegna a rendicontare tali informazioni nel prossimo Corporate Responsibility Report. | |
| <i>GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori</i> | | | | |
| 414-1 | Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali | | Le informazioni relative alla valutazione dei nuovi fornitori secondo criteri sociali non sono al momento disponibili. Il Network si impegna a rendicontare tali informazioni nel prossimo Corporate Responsibility Report. | |



| GRI-STANDARD | INFORMATIVA | N. DI PAGINA | OMISSIONE | NOTE |
|--|--|---------------------|-----------|------|
| TEMATICA MATERIALE: GESTIONE RESPONSABILE DELLE RISORSE | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 62-63 | | |
| <i>GRI 301: Materiali</i> | | | | |
| 301-1 | Materiali utilizzati per peso o volume | 140 | | |
| 301-2 | Materiali utilizzati che provengono da riciclo | 140 | | |
| TEMATICA MATERIALE: CLIMATE CHANGE E CARBON NEUTRALITY | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 56-61, 64-70 | | |
| <i>GRI 302: Energia</i> | | | | |
| 302-1 | Energia consumata all'interno dell'organizzazione | 140-141 | | |
| 302-3 | Intensità energetica | 141 | | |
| <i>GRI 305: Emissioni</i> | | | | |
| 305-1 | Emissioni dirette di GHG (Scope 1) | 141 | | |
| 305-2 | Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) | 141 | | |
| 305-3 | Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3) | 141 | | |
| 305-4 | Intensità delle emissioni di GHG | 142 | | |



| GRI-STANDARD | INFORMATIVA | N. DI PAGINA | OMISSIONE | NOTE |
|---|---|---------------------|-----------|------|
| TEMATICA MATERIALE: SALUTE E SICUREZZA DELLE PERSONE | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 89-92 | | |
| <i>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro</i> | | | | |
| 403-1 | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | 89-92 | | |
| 403-2 | Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti | 89-92 | | |
| 403-3 | Servizi di medicina del lavoro | 91-92 | | |
| 403-4 | Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 91-92 | | |
| 403-5 | Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 92 | | |
| 403-6 | Promozione della salute dei lavoratori | 81-86, 89-92 | | |
| 403-7 | Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali | 92 | | |
| 403-9 | Infortuni sul lavoro | 147 | | |



| GRI-STANDARD | INFORMATIVA | N. DI PAGINA | OMISSIONE | NOTE |
|--|---|----------------|-----------|--|
| TEMATICA MATERIALE: DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 78-81 | | |
| <i>GRI 405: Diversità e pari opportunità</i> | | | | |
| 405-1 | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti | 149-151 | | |
| <i>GRI 406: Non discriminazione</i> | | | | |
| 406-1 | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate | | | <i>Nel corso del FY22 non si sono verificati casi confermati di discriminazione.</i> |
| TEMATICA MATERIALE: POLITICHE DI REMUNERAZIONE E BENEFIT | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 77 | | |
| TEMATICA MATERIALE: SVILUPPO DI CARRIERA, FORMAZIONE E EMPLOYEE JOURNEY | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali (2021)</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 76-77 | | |
| <i>GRI 404: Formazione e istruzione</i> | | | | |
| 404-1 | Ore medie di formazione annua per dipendente | 148 | | |
| 404-3 | Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale | 149 | | |



| GRI-STANDARD | INFORMATIVA | N. DI PAGINA | OMISSIONE | NOTE |
|--|---|----------------|-----------|--|
| TEMATICA MATERIALE: COMMUNITY ENGAGEMENT | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 94-113 | | |
| <i>GRI 413: Comunità locali</i> | | | | |
| 413-2 | Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali | | | <i>Nel corso del FY22 il Network di Deloitte in Italia non ha posto in essere attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali.</i> |
| TEMATICA MATERIALE: WELL-BEING E ATTENZIONE AL CAPITALE UMANO | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 81-88 | | |
| TEMATICA MATERIALE: ATTRACTION E VALORIZZAZIONE DEI TALENTI | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 73-75 | | |
| <i>GRI 401: Occupazione</i> | | | | |
| 401-1 | Nuove assunzioni e turnover | 146 | | |
| TEMATICA MATERIALE: GOVERNANCE E GESTIONE DEI RISCHI | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 115-118 | | |



| GRI-STANDARD | INFORMATIVA | N. DI PAGINA | OMISSIONE | NOTE |
|---|-----------------------------------|-------------------|-----------|------|
| TEMATICA MATERIALE: VALORE DEI SERVIZI E SODDISFAZIONE DELLA CLIENTELA | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 10, 18-54 | | |
| TEMATICA MATERIALE: INNOVAZIONE E DIGITAL TRANSFORMATION | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 18-35 | | |
| BRAND REPUTATION E IDENTITÀ INTERNAZIONALE | | | | |
| <i>GRI 3: Tematiche Materiali</i> | | | | |
| 3-3 | Gestione della tematica materiale | 6-7, 43-54 | | |







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.

© 2022 Deloitte Italy S.p.A. SB

Deloitte Creative Team - Italia | SG.122.22