

Deloitte.

Report di
Sostenibilità
di Deloitte

AUDIT & ASSURANCE

**MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS**

Since 1845



INDICE

02



L'ESIGENZA DI UN REPORT
PER BUSINESS

03



IL NETWORK DI DELOITTE IN ITALIA:
AUDIT & ASSURANCE

06



CSR COMMITMENT

07



GOVERNANCE ED ETICA
NEL BUSINESS

13



IL VALORE CREATO

19



IL TALENTO AUDIT &
ASSURANCE IN ITALIA

27



L'IMPATTO DI AUDIT &
ASSURANCE SULL'AMBIENTE
E LA COMMUNITY

29



ALLEGATI



L'ESIGENZA DI UN REPORT PER BUSINESS

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



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





IL NETWORK DI DELOITTE IN ITALIA: AUDIT & ASSURANCE

Il network di Deloitte in Italia

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

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

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

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

Principali highlights del Fiscal Year 2020



> 7.800

Persone



27

Uffici



833 Mln

Fatturato



Circa metà

delle persone sotto i 30 anni



42%

Donne sul totale



417.069

Ore di formazione



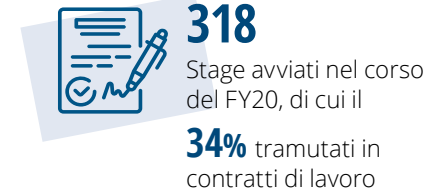
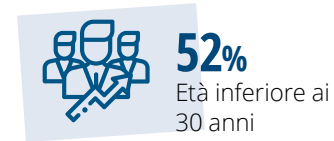
2 Mln

Liberalità

² Il fatturato è dato dall'aggregazione dei ricavi delle vendite e prestazioni e dalla variazione dei lavori in corso su ordinazione come risulta dai bilanci di esercizio delle società del network, al netto dei saldi economico/finanziari fra le società aggregate.

Audit & Assurance: Aspire with Assurance

Audit & Assurance ha intrapreso un percorso di profondo cambiamento e trasformazione allineandosi al cambiamento definito a livello internazionale. Tramite il nuovo posizionamento si sono rafforzati il processo di modernizzazione, trasformazione e ampliamento dei servizi. Un percorso volto a superare o migliorare l'offerta tradizionale. Audit & Assurance conta **1.791 professionisti**, di cui il **49% donne**, e registra **ricavi per 171 milioni di euro**, rappresentando il **23%** del totale del network Deloitte in Italia.



Audit Transformation: ReImagine Audit

L'**Audit Quality** è la priorità per Deloitte Audit & Assurance e per questo, in linea con la strategia di **Deloitte Global**, ha avviato un percorso di **Audit Transformation**.

ReImagine Audit è un progetto global che mira a ripensare il modo di fare audit trasformando *How we think e How we do*, con l'obiettivo di disegnare l'audit del futuro rispondendo anche alle sfide tecnologiche in corso e alla domanda degli stakeholder. A tale scopo Audit & Assurance ha effettuato notevoli investimenti per rendere le attività di audit sempre più rispondenti alle mutevoli condizioni del mercato, alle richieste degli investitori ed alle modifiche normative e regolamentari.

Quality our priority #1, #2 and #3

Quality is our priority number one, number two and number three.

While we are proud of what has been achieved, we are never satisfied. In today's environment, we need to sharpen our focus and accelerate the pace on delivering exceptional quality and excellence consistently across the Deloitte network.

Jean-Marc Mickler | Deloitte Global Audit & Assurance Leader



In particolare, il progetto di **Audit Transformation** si declina:

- Nella definizione di **un'articolata metodologia di audit**, unica a livello globale, per assicurare il mantenimento di elevati standard qualitativi omogenei in tutti i paesi in cui Deloitte è presente.
- Nell'utilizzo di **tools cloud-based** per lo svolgimento dell'audit, disegnati per consentire flessibilità d'impiego in funzione delle caratteristiche di complessità dei clienti.
- Nell'introduzione di **evoluti strumenti di analisi (Audit Innovation)**.
- Nello sviluppo di nuovi **digital tools**.

Oltre a fruire degli importanti investimenti realizzati dal network e da Global Audit, per realizzare la propria trasformazione e perseguire l'obiettivo di Audit Quality, Deloitte Audit & Assurance ha avviato un proprio percorso di investimento in risorse professionali e digitali:



50

professionisti
impiegati nelle strutture
dedicate al presidio
dell'Audit Quality



20

professionisti
dedicati allo sviluppo
dell'Audit Innovation e alla
digitalizzazione dell'Audit



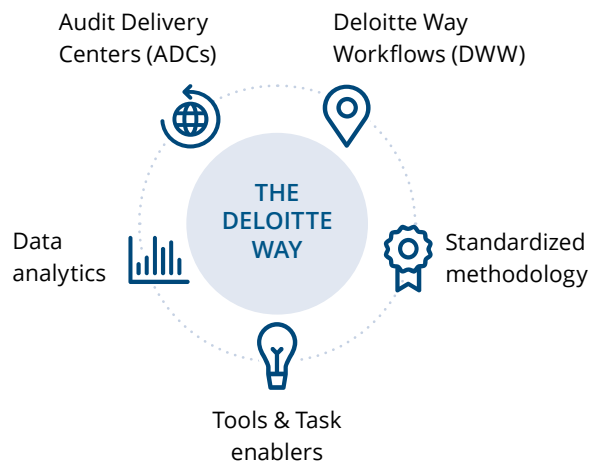
2.000

App
realizzate nell'ultimo
anno



10.000

ore
impiegate nello svolgimento di
programmi di monitoraggio
dell'Audit Quality



Aspire with assurance è il claim scelto a livello global dove *"aspire"* esprime la tensione al raggiungimento di qualcosa, mentre la parola *"assurance"*, oltre a riferirsi chiaramente all'attività di revisione, indica la certezza e la fiducia che solide fondamenta possono offrire.

Questo claim rappresenta quindi ciò che il network di Deloitte mette in atto: offrire al mercato e ai propri clienti la **fiducia necessaria per realizzare le proprie aspirazioni**, ovvero a porre **"solide basi per progettare il futuro"**.



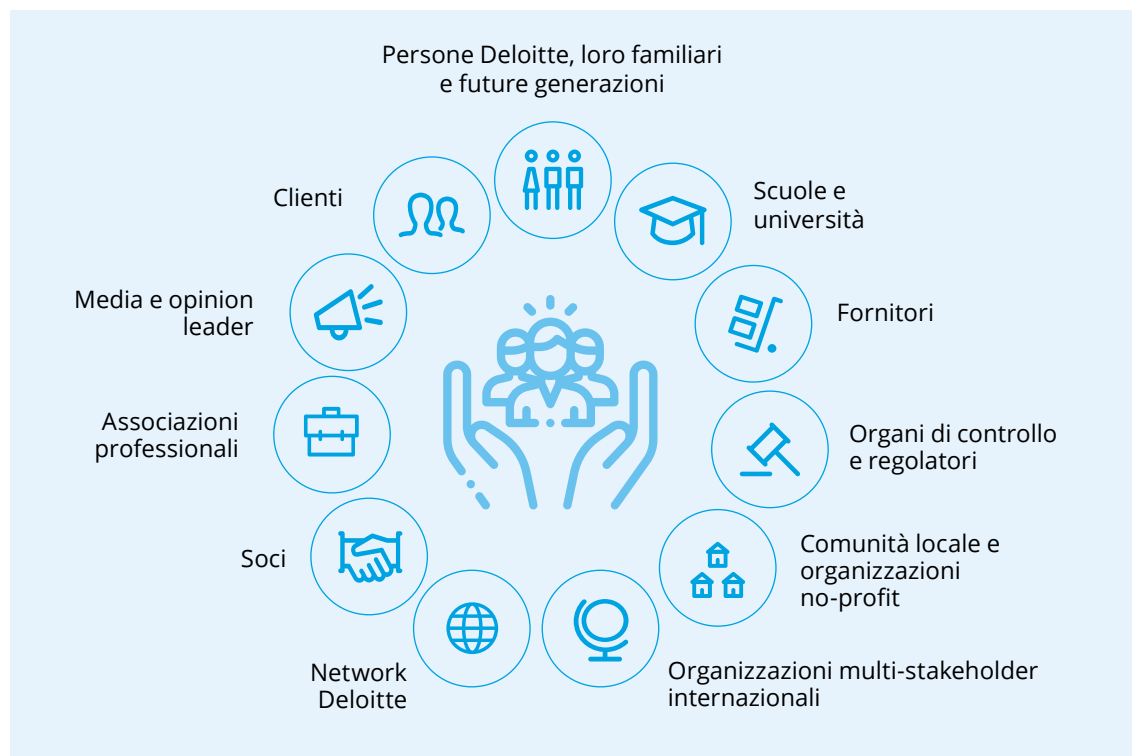


CSR COMMITMENT

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

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

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





GOVERNANCE ED ETICA NEL BUSINESS

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

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



Governance del network di Deloitte in Italia

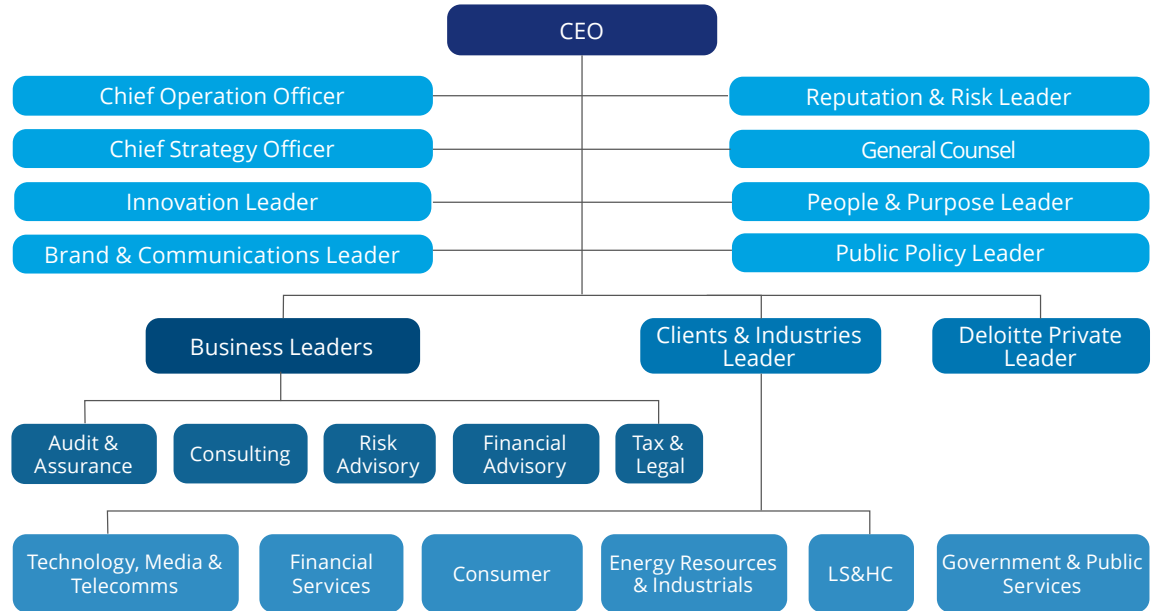
A fianco viene rappresentata la **struttura di Governance** – non a governo unitario – del network di Deloitte in Italia, subentrata il **1° giugno 2019** e in vigore dal **1° giugno 2020**. Sono stati in particolare costituiti specifici comitati incaricati di coordinare le attività svolte, garantendo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

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



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

Governance del Network di Deloitte in Italia



COMITATO ESECUTIVO

Fabio Pompei | CEO
Stefano Dell'Orto | Audit & Assurance Leader
Alessandro Mercuri | Consulting Leader
Antonio Arfè | Risk Advisory Leader
Antonio Solinas | Financial Advisory Leader
Alessandro Lualdi | Tax & Legal Leader
Giuseppe Pedone | Chief Operation Officer⁴

Stefania Papa | People & Purpose Leader
Catherine Adam | General Counsel
Pierluigi Brienza | Chief Strategy Officer
Raffaele Fontana | Reputation & Risk Leader
Ernesto Lanzillo | Deloitte Private Leader
Andrea Poggi | Innovation Leader, Clients & Industries Leader

Audit & Assurance Leadership Team

Il 19 settembre 2019 Stefano Dell'Orto è diventato il nuovo Amministratore Delegato di Deloitte & Touche S.p.A.



AREA LEADER

Giacomo Bellia | ICS OMB Milano
Maurizio Ferrero | FSI
Alberto Guerzoni | ICS NET Nord Est
Giorgio Barbieri | ICS OTG Torino e Genova
Domenico Falcone | ICS OCS Centro Sud
Franco Amelio | Assurance Services

ROLE LEADER

Ernesto Lanzillo | Clients & Industries
Mauro Di Bartolomeo | Quality and Risk Management
Enrico Pietrarelli | Quality and Risk Management - FSI

ENABLING LEADER

Stefano Marnati e Marco Miccoli | Audit Transformation
Marco Pessina | People & Purpose
Francesco Legrottaglie | Innovation

Politiche e sistemi di gestione

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

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

Il sistema di etica e conformità segue un approccio ben definito, secondo una struttura top-down: a livello Global, Deloitte ha adottato i **Global Principles of Business Conduct**, che sanciscono i principi fondamentali e i valori, non negoziabili, condivisi dalle member firm del network globale; anche a livello di member firm sono stati sviluppati dei propri codici di comportamento: il network di Deloitte in Italia, così come tutta Deloitte Central Mediterranean (DCM), è infatti chiamata a rispettare il Code of Conduct di Deloitte NSE; inoltre, a livello di geography, DCM ha elaborato un proprio **Code of Conduct**, il quale dettaglia ulteriormente le linee guida definite dal Global, per costruire e sostenere una cultura di etica e integrità, e che tutte le legal entity della geography

DCM sono tenute ad adottare. A livello di network italiano, infine, è stato poi elaborato un **Codice di comportamento**, che descrive il programma adottato in materia di etica, le persone chiave da contattare, nonché i canali per la consultazione e la segnalazione delle potenziali condotte contrarie ai principi etici. Parallelamente, anche le singole legal entity del network di Deloitte in Italia hanno definito

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



⁵ Il Codice Etico è considerato parte integrante del Modello Organizzativo, che viene adottato allo scopo di evitare il sorgere di responsabilità in capo alle singole entità giuridiche per comportamenti illeciti tenuti da suoi soci, dipendenti e collaboratori.



Indipendenza

Audit & Assurance così come le entità Italiane aderenti al network di Deloitte hanno adottato un articolato sistema di direttive, procedure e processi con l'obiettivo di gestire assicurare il rispetto delle norme e dei principi italiani e internazionali in tema di **indipendenza**. Il framework di base di tale **Sistema di Indipendenza** è costituito dalle direttive emanate nell'ambito del network che, con specifico riferimento all'indipendenza del revisore, sono delineate in ottemperanza con le norme etiche del Code of Ethics For Professional Accountants emanato dall'IESBA, integrate dalle norme e regolamenti applicabili nelle singole fattispecie⁶.



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

POLITICHE

Anti-corrruzione

Deloitte Central Mediterranean, network di cui Audit & Assurance fa parte, in linea con quanto previsto dal global, è dotata di una **Policy**



Anti-corrruzione, che nel corso del FY20 è stata aggiornata al fine di recepire e adeguare ruoli, responsabilità, modalità operative e principi comportamentali cui tutte le persone devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività per garantire la compliance normativa, assicurando il mantenimento dei più elevati livelli di integrità, correttezza, trasparenza e onestà.

Protezione dei dati

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



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

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

Travel e Car Policy

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



⁶ Per ulteriori approfondimenti si faccia riferimento alla "Relazione di trasparenza 2020" di Deloitte & Touche S.p.A. consultabile al [link](#).



CERTIFICAZIONI CONSEGUITE DA AUDIT & ASSURANCE

Certificazione per la qualità

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

Certificazione per i servizi IT

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

Certificazione per Privacy e sicurezza dei dati

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

Certificazioni Etica SA 8000

Nel corso del FY19 **Deloitte & Touche S.p.A.**, legal entity del business Audit & Assurance,

al fine di confermare il proprio impegno verso un comportamento del business sempre più socialmente responsabile e conforme con il quadro normativo internazionale e nazionale, ha definito di un sistema di gestione in materia ai sensi dello **Standard SA8000:2014**. Tale documento è consultabile all'interno della sezione "Codice Etico" del sito web (www.deloitte.com). Nel FY20 è proseguito il commitment di Deloitte & Touche S.p.A. nel mantenere un sistema di gestione in materia di responsabilità sociale certificato ai sensi dello Standard SA8000:2014, a dimostrazione del proprio impegno verso comportamenti di business sempre più responsabili nei confronti dei propri dipendenti e dei territori in cui opera. Nel corso del FY20 tutti i fornitori sono risultati conformi all'adozione di tale standard e, al fine di rafforzare maggiormente l'impegno del network, saranno adottati criteri di screening in fase di qualifica dei fornitori su tutti gli ambiti: ambientali, sociali e di governance.

Certificazione per il sistema di gestione anticorruzione

ISO 37001:2016 Audit & Assurance nel FY20 ha avviato le attività per la certificazione del sistema di gestione anticorruzione in linea con i requisiti richiesti dalla normativa internazionale.

SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ



Audit & Assurance ha implementato diverse modalità per guidare il processo di **Audit Quality** e monitorarne evoluzione e risultati, elaborando un sistema di controllo interno della qualità disegnato seguendo le prescrizioni del **principio internazionale ISQC1**. Il sistema di controllo interno della qualità, le attività di trasformazione in corso ed i programmi di monitoraggio adottati da Audit & Assurance si articolano come segue:

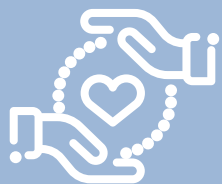
Governance e svolgimento degli incarichi

- *Leadership del sistema di controllo interno della qualità*
- *Risorse umane e formazione*
- *Accettazione e mantenimento delle relazioni con i clienti e degli incarichi*
- *Svolgimento degli incarichi.*

Programmi di Monitoraggio "Audit Quality Monitoring & Measurement"

- *Monitoring*
- *Practice review*
- *Causal factor analysis and remediation*





IL VALORE CREATO

In Deloitte, l'obiettivo è **"Making an impact that matters"**. Per l'Audit & Assurance vuol dire avere un costante focus sul fornire, in maniera indipendente, **servizi di revisione e di assurance di elevata qualità**, accrescendo l'importanza del ruolo di Audit & Assurance per gli stakeholder. Per realizzare questo obiettivo è necessario un impegno costante per sviluppare competenze di livello sempre più elevato, migliorando il futuro della professione, accrescendone il relativo valore, trasmettendo ed ispirando fiducia nel mercato.

Consapevole del ruolo di supporto al mercato e di tutela degli investitori, **Audit & Assurance garantisce servizi della massima qualità** che consentono di fornire ai fruitori, agli investitori, agli organi di controllo e agli altri stakeholder, relazioni di revisione appropriate alle circostanze ed innovazione nelle modalità di svolgimento del proprio incarico oltre che servizi di assurance in linea con le esigenze di mercato e lo sviluppo delle esigenze e la domanda di servizi professionali a valore aggiunto.



I servizi offerti

La filosofia delle attività di Audit & Assurance è fondata sul **Global Client Service Approach**. Ciascuno step del processo ci consente di rispettare gli obiettivi stabiliti, di rispondere e superare le attese di tutti gli stakeholder (azionisti, finanziatori, risparmiatori).

Audit & Assurance, in linea con l'operato del network Deloitte, al fine di rispondere alle esigenze di tutte le aree di riferimento del mercato, offre i seguenti servizi:



AUDIT

L'approccio di revisione di Deloitte (**Risk Based Audit Approach o Approccio**) si basa sui principi di revisione internazionali ISA ed è finalizzato a **supportare i team di revisione nell'identificazione di rischi di errori significativi del bilancio** (Rischi). Tale approccio, adottato da tutto il network internazionale di Deloitte, si fonda **su un'approfondita comprensione dell'impresa e del suo ambiente, dei singoli conti di bilancio, delle operazioni condotte dall'impresa e dei Rischi a questi associati**, al fine di focalizzare il lavoro di revisione sulle aree più rischiose. Questo approccio è supportato da importanti strumenti tecnologici in grado di anticipare il percorso di digitalizzazione del sistema economico e delle imprese.

- *Revisione legale dei conti*
- *Revisione volontaria del bilancio d'esercizio e consolidato*
- *Revisione limitata della redazione semestrale e di bilanci intermedi*
- *Revisione del bilancio ai fini US GAAP*

ASSURANCE

Una delle risorse più preziose al mondo oggi è la **fiducia**. Ma può essere una delle cose più difficili da ottenere. In un mondo sempre più complesso, sapere di cosa e di chi fidarsi - e perché - può essere sfuggente. Deloitte Audit & Assurance è in una posizione unica per contribuire a fornire comfort e fiducia in mezzo a complessità e cambiamento. Questo è il motivo per cui **Audit & Assurance sta migliorando le proprie capacità** per offrire comfort e fiducia e generare valore aggiuntivo, attraverso una gamma sempre più ampia di aree di servizi:

- *Accounting & Reporting Advisory*
- *Disruptive Events*
- *Accounting & Operations Advisory*
- *Business Assurance*



Deloitte Sustainability

Nell'attuale contesto di business, dove le organizzazioni incominciano a prendere seriamente in considerazione l'importanza di trovare l'equilibrio tra le priorità economiche, sociali e ambientali, l'apporto di **Deloitte Audit & Assurance in ambito Sustainability** è vitale per ottenere successo a lungo termine.



SUSTAINABILITY

- Assurance
- Rendicontazione non finanziaria e Integrated Reporting
- Stakeholder engagement
- Strategia di sostenibilità
- Sustainability Risk e Due Diligence ESG
- Social e Impact Investing



CLIMATE CHANGE

- Implementazione, integrazione e mantenimento dei Sistemi di Gestione
- Due Diligence Ambiente e Sicurezza
- Diagnosi Energetiche
- Accesso a meccanismi incentivanti
- Calcolo della Carbon Footprint e supporto all'implementazione delle ISO 14064 e 14067

IL TEAM DELOITTE SUSTAINABILITY



Deloitte Audit & Assurance dedica ai servizi di Sostenibilità, HSE e Energy un team di oltre 80 professionisti specializzati, in grado di sviluppare servizi validi e mirati che supportino

le aziende nell'affrontare al meglio le sfide di un settore complesso e in divenire come quello della sostenibilità.

- Più di 80 professionisti dedicati ai servizi di **Sostenibilità** e **Climate Change**.

- Positive gender balance (con più del 50% di donne nel team).
- Un capitale umano in continua crescita (circa 40% di crescita del team durante l'anno).
- Vincitori dell'Audit & Risk Advisory Innovation Challenge di Deloitte con un progetto su Supply-Blockchain e applicazioni nel campo della sostenibilità.
- Circa 50% delle società del FTSE MIB sono clienti del team Audit & Assurance Sustainability, HSE e Energy di Deloitte.



Audit & Assurance Innovation

Audit & Assurance ha istituito inoltre un **Innovation Team** che ha il compito di guidare Audit & Assurance verso il successo del modello d'innovazione definito a livello global, supportando le risorse che hanno idee innovative, offrendo informazioni riguardo il processo ed i tool disponibili agli innovatori e specifiche competenze in ambito dell'innovazione. Di seguito gli obiettivi del team:



Promozione dell'uso di tecnologie avanzate nell'esecuzione di servizi di audit per aumentare l'efficienza.



Promozione della cultura dell'innovazione sviluppando competenze agevolando i flussi di lavoro a favore di un ambiente mutevole e stimolante.



Costruzione, sviluppo e condivisione degli strumenti innovativi per migliorare la qualità e il valore degli audit e dei servizi di Audit & Assurance.



Ampliamento dello storefront.

AUDIT TRANSFORMATION E D.LAB



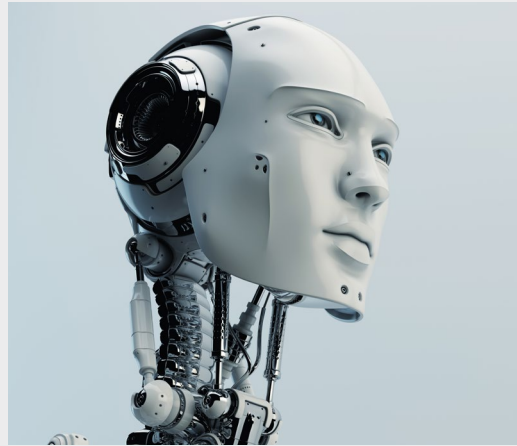
Nel corso del FY19 il business Audit & Assurance, a livello global, si era impegnato ad intraprendere un percorso di Audit Transformation consapevole che la digitalizzazione, la Robotica, l'Intelligenza Artificiale ed il Cloud siano alcune delle tecnologie che stanno cambiando il mondo Audit & Assurance. Un progetto che ha l'obiettivo di re-inventare i contenuti forniti ai clienti e ai professional, attraverso un uso sempre crescente di strumenti

tecnologici allo scopo di digitalizzare i processi, il miglioramento della qualità tramite specifiche attività standardizzate e l'utilizzo di delivery centers. Coerentemente con questo percorso, il business Audit&Assurance del network di Deloitte in Italia, ha fondato **D.Lab**, la nuova frontiera dell'Audit Innovation, incubatore di innovazione tecnologica e di processo dove talenti con background universitari diversi, possono confrontarsi, collaborare e sviluppare progetti di business all'avanguardia e digitali.



AUDIT INNOVATION PILLS

Il progetto **Audit Innovation pills - Una cura contro l'invecchiamento** - si pone l'ambizioso obiettivo di ridurre i segni dell'invecchiamento della professione di audit. Lo scorso FY sono stati fatti importanti investimenti per sviluppare strumenti innovativi capaci di migliorare la qualità del lavoro. Nel corso del FY20 sono stati resi disponibili questi investimenti, aiutando i team di audit a padroneggiare gli strumenti a disposizione. Ciò si è concretizzato in training strutturato composto da una serie di tutorial e **webinar settimanali**, della durata massima di 30 minuti, durante cui vengono affrontati i principali temi operativi legati agli strumenti introdotti dal global e dal network di Deloitte Italia.



Siamo convinti che oggi **Audit Quality sia anche digitalizzazione, RPA e data analytics**. Deloitte ha effettuato **rilevanti investimenti** nell'innovazione per integrare il proprio approccio di revisione con l'utilizzo di strumenti e metodi di analisi in linea con le più evolute frontiere tecnologiche, integrando nei programmi di formazione sempre nuove competenze digitali. A tal fine Deloitte ha costituito in Italia una **digital factory** ed un team dedicato, composto di **20 professionisti specializzati** al servizio dei team di audit che, in stretta collaborazione con gli stessi,

sviluppano strumenti per rispondere a specifiche esigenze di revisione e dei clienti. Ciò consente ai nostri team di **estendere le proprie capacità di analisi e di comprensione**, incrementando significativamente il **livello di assurance** ottenuto tramite lo svolgimento delle procedure di revisione ed ampliando il **perimetro di interlocuzione** con il management e gli organi di governance. Sono previsti ulteriori investimenti nella digital factory per accrescere competenze e risorse in un percorso di digitalizzazione profonda dei servizi.

LEVVIA

Levvia è la soluzione VSA globale di Deloitte che supporta The Deloitte Way per eseguire incarichi di revisione del mid market in tutto il mondo. Costruito in collaborazione con i professionisti VSA di Deloitte e disponibile nel cloud, Levvia è progettato specificamente per supportare le esigenze dei professionisti VSA e i loro impegni in tutto il mondo.



ALTRI TOOL INNOVATIVI SVILUPPATI

Nel corso del FY20 il team di Innovation ha sviluppato e rilasciato i seguenti tool innovativi per lo svolgimento delle procedure di Audit: Selfyjet, Non performing loans (GFSI), Altre attività e passività (GFSI), L-Easy, Financial Instruments (GFSI), Crediti - Passaggi di stato (GFSI), E-Nvoice, Quotazioni Immobiliari. Inoltre la digital factory crea tool specifici tailored sulle esigenze dei clienti e dei team di audit. Un approccio vincente perché rispondente ad esigenze specifiche e modellato sui processi di digital transformation ed innovazione delle imprese clienti.

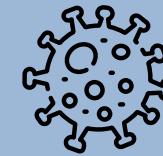


AUDIT & ASSURANCE IN ACTION: LA RISPOSTA ALL'EMERGENZA COVID-19, IL PROGETTO RTR – RENAISSANCE THROUGH RESILIENCE

Deloitte Audit & Assurance ha realizzato una nuova progettualità che nasce dai **bisogni prioritari delle aziende al tempo di COVID-19**. Come ha fatto nel periodo di lockdown con tante iniziative per il paese e per la business community Deloitte Audit & Assurance **desidera essere vicina ai propri clienti nella conquista della nuova normalità**. Coinvolgendo il team di specialisti "Assurance" al fianco dei professionisti "Audit", Deloitte Audit & Assurance ha elaborato uno strumento denominato **"RTR" - Renaissance through Resilience** - concreto, efficace e tempestivo, rivolto alle aziende che intendono affrontare con determinata organizzazione e competenza l'analisi costruttiva delle varie aree funzionali coinvolte nell'importante sfida di risposta ed auspicata ripresa.

Renaissance through Resilience è l'approccio ideato per **supportare le aziende italiane** per affrontare sia le fasi di gestione dell'emergenza ("**Respond**"), sia tutto il percorso di ripresa ("**Recover**") e infine di rilancio ("**Thrive**") assicurando quindi la continuità aziendale.

L'obiettivo del team Audit & Assurance è di agevolare la transizione da una fase di operatività emergenziale a una nuova normalità, mettendo a disposizione dei clienti le proprie capabilities multidisciplinari e ideando soluzioni distintive e innovative, fornendo una gamma di servizi che spaziano su cinque ambiti differenti:



- 1. Aggiornamenti di bilancio e reporting** – per cui sono previste attività, quali: supporto tecnico della continuità aziendale, individuazione di aree d'approfondimento, analisi critica per rilevazione e valutazione delle principali poste di bilancio rivenienti dall'applicazione dei principi contabili e dall'interpretazione degli impatti contabili generati dai provvedimenti governativi a supporto delle attività economiche.
- 2. Liquidity e crisi d'impresa** – per cui sono previste attività propedeutiche in risposta all'emergenza e alla ripresa economico-finanziaria, quali: supporto analisi Decreto Liquidità, adeguamento ai requisiti di legge, attività di assurance sulla pianificazione finanziaria, liquidity planning & cash flow, gestione del credito, assurance su business process, review degli assetti organizzativi e controllo di gestione, assistenza alla revisione dei processi gestionali, rivisitazione dei processi applicati nella gestione del processo di chiusura contabile effettuato in modalità remote working.
- 3. Capital Market** – per cui il team può attivare servizi di IPO readiness, che permettono alle aziende di prendere coscienza dei requisiti richiesti per la quotazione e avviare un piano di medio-lungo termine destinato all'approdo sui mercati borsistici oltre ad attività assurance sui mercati finanziari e assurance bond.
- 4. Salute e sicurezza** – per cui sono proposte, in maniera gratuita, ai clienti e contatti, l'assistenza da parte di un team specialistico dedicato, comprensivo di esperti virologi. Nello specifico, è stato attivato un help desk dedicato a varie attività quali: risposta a domande e interpretazione derivanti dalle normative emergenti, supporto alla formalizzazione e adozioni di adeguate procedure operative e gestionali.
- 5. Sustainability** – per cui è previsto il supporto da parte del team Sustainability per attività quali: analisi degli impatti ESG post-covid, responsabilità sociale di impresa post-Covid, attività di well-being da strutturare dopo l'emergenza.





IL TALENTO DI AUDIT & ASSURANCE IN ITALIA

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

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

Nonostante la situazione emergenziale, che ha segnato gli ultimi mesi della seconda metà del FY20, **l'organico di Deloitte Audit & Assurance è cresciuto**, registrando un lieve aumento rispetto al FY19.

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

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

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



Attrazione, formazione e sviluppo del personale

Attrazione

PREMI E RICONOSCIMENTI

Primo posto per A&A come Best Employer

Nel mese di giugno 2020, Audit & Assurance è stata riconosciuta da **Universum** come **best employer per la categoria dei servizi professionali di Auditing & Accounting in Italia**, conquistando il primo premio sia tra gli studenti Business che STEM. Il premio ci è stato assegnato da Universum Global, la società svedese leader nell'employer branding, che ha intervistato 36.000 studenti provenienti da 48 atenei sparsi su tutto il territorio nazionale.



Italy's most attractive employers 2019

Il 4 dicembre 2019 si è tenuto l'evento "**Universum Awards: Italy's most attractive employers**". Deloitte Italia ha vinto il premio come best employer nella categoria di servizi professionali accounting/audit. Il premio è stato riconosciuto da 8.200 professionisti con background business & economics trasversale a tutto il mercato.



Formazione

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



52%

età inferiore ai 30 anni

318 stage

avviati nel corso del FY2020, di cui il

34% *tramutati in contratti di lavoro*



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

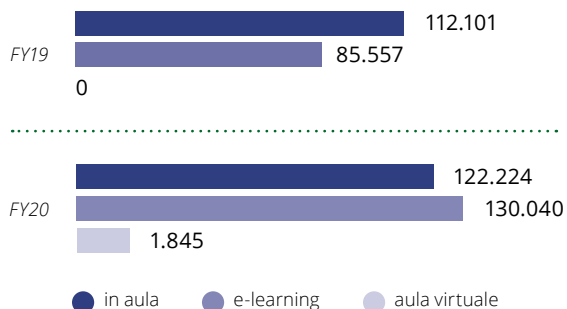


147 ore di formazione
pro-capite erogata alla popolazione maschile

136 ore di formazione
pro-capite erogata alla popolazione femminile



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



TECHSAVVY

Nel condurre il business, il network di Deloitte in Italia adotta un approccio volto a trasformare continuamente il modo in cui vengono seguiti gli engagement di audit e a migliorare l'utilizzo delle tecnologie e delle piattaforme di auditing digitale. Il global ha introdotto il nuovo sito Tech Savvy, che include informazioni, video e semplici strumenti, tra cui la Tech Savvy Challenge. Audit & Assurance offre la possibilità di effettuare corsi elearning in base ai propri interessi al fine di aumentare le proprie competenze su: **Emerging Analytics, Robotics and Cognitive, Blockchain e Cloud.**



DELOITTE ON DEMAND

Audit & Assurance ha sviluppato il sito **Deloitte on Demand**, che contiene una suite esclusiva di **learning dedicati all'Audit & Assurance**, facilmente disponibili e accessibili in ogni momento. Deloitte on Demand è pensato per **integrare il piano formativo delle persone del business** e offre una vasta quantità di contenuti di apprendimento non obbligatori, focalizzati su tematiche specifiche Audit & Assurance e fruibili attraverso video short da 1 a 15 minuti.



Sviluppo

Audit & Assurance Innovation team and Champions

Audit & Assurance ha introdotto la figura del **Champion Manager** che rappresenta il punto di contatto per alcune attività a livello di Area. Aiuta l'Audit & Assurance IT a fornire alle persone la formazione per sviluppare la cultura dell'innovazione. Il champion è un riferimento per: **training, gestione delle richieste di team, gestione richieste per lo sviluppo di nuove App in coordinamento con il team centrale, scouting di nuove idee e promozione dell'approccio all'innovazione.**



Young Audit Forum

Con l'obiettivo di **ridurre la distanza tra la leadership ed i giovani**, è stato costituito un comitato che riunisce i giovani professionisti dell'Audit di Deloitte (manager e senior) che hanno regolare accesso al Leadership Team Audit & Assurance e al Professional Practice Director Office con l'obiettivo di supportare l'azienda nella diffusione dell'Audit Quality all'interno dell'organizzazione e nel percorso di Audit Transformation.

Il team che fa parte dello Young Audit Forum contribuisce a sviluppare e implementare progetti che aiutano e ispirano i **professionisti nell'esecuzione di incarichi di audit e assurance di alta qualità**. Audit & Assurance crede fortemente che la comunicazione continua tra la leadership e i giovani professionisti sia la chiave per migliorare la qualità, valorizzare i talenti e stimolare l'innovazione.

GLOBAL PERFORMANCE EXPERIENCE

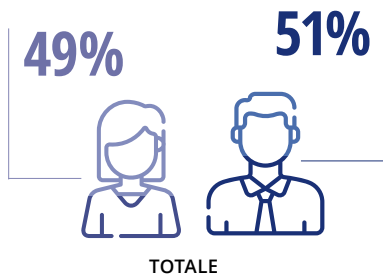
Al fine di accelerare e sviluppare il potenziale e le competenze di ogni practitioner, Deloitte Global dal FY19, ha lanciato un modello innovativo di performance management, il **Global Performance Experience**: un framework che consente ad ogni risorsa di effettuare incontri periodici con i propri Team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



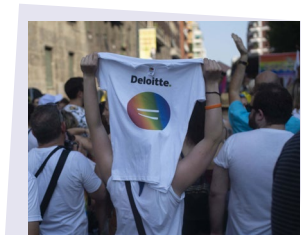
Diversità e inclusione

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

Presenza femminile per categoria professionale



In tale contesto, si inserisce la strategia di Deloitte Global di inclusione **ALL IN** che ha l'obiettivo di aumentare la rappresentanza delle minoranze attraverso la valorizzazione di tutte le diversità del network, con un'attenzione particolare all'equilibrio



di genere. L'indirizzo del network di Deloitte nel mondo e, a cascata anche di DCM e del network di Deloitte in Italia, è mirato a promuovere e creare una cultura organizzativa che sia

totalmente inclusiva, in particolar modo rispetto alla talent experience delle proprie persone, in modo da assicurare che tutti abbiano le stesse opportunità di essere riconosciuti per il proprio valore, per la loro crescita ed il loro sviluppo.

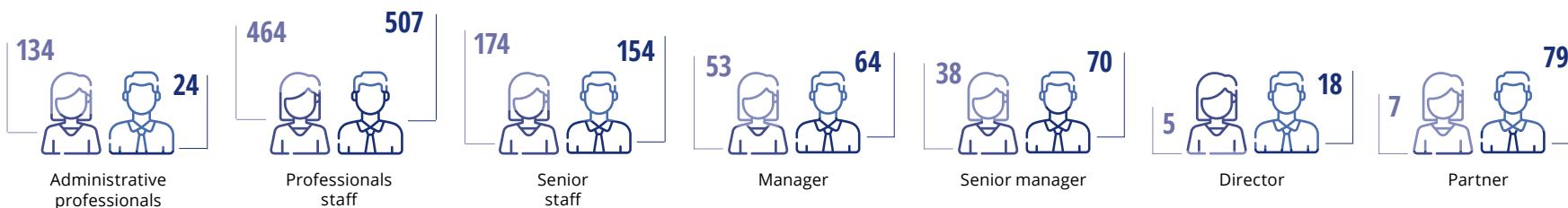


Un indicatore fondamentale rispetto ai temi di diversità e inclusione è la presenza femminile integrata in tutti i grade dell'organico di un'organizzazione.

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



Numero totale della forza lavoro per categoria professionale e genere





L'attenzione al benessere delle persone

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

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

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

pensione di categoria.

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

Il piano prevede l'utilizzo della piattaforma **Deloitte for You (D4U)** all'interno della quale sono disponibili oltre 110.000 beni e servizi, acquistabili online utilizzando il contributo welfare o la carta di credito, offerti da oltre 300 fornitori selezionati assicurando alti standard di qualità e condizioni economiche agevolate⁷.



⁷ Per ulteriori approfondimenti relativi a progettualità ed iniziative in ambito, consultare il CR Report di Deloitte in Italia al seguente [link](#).



Salute e sicurezza

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

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

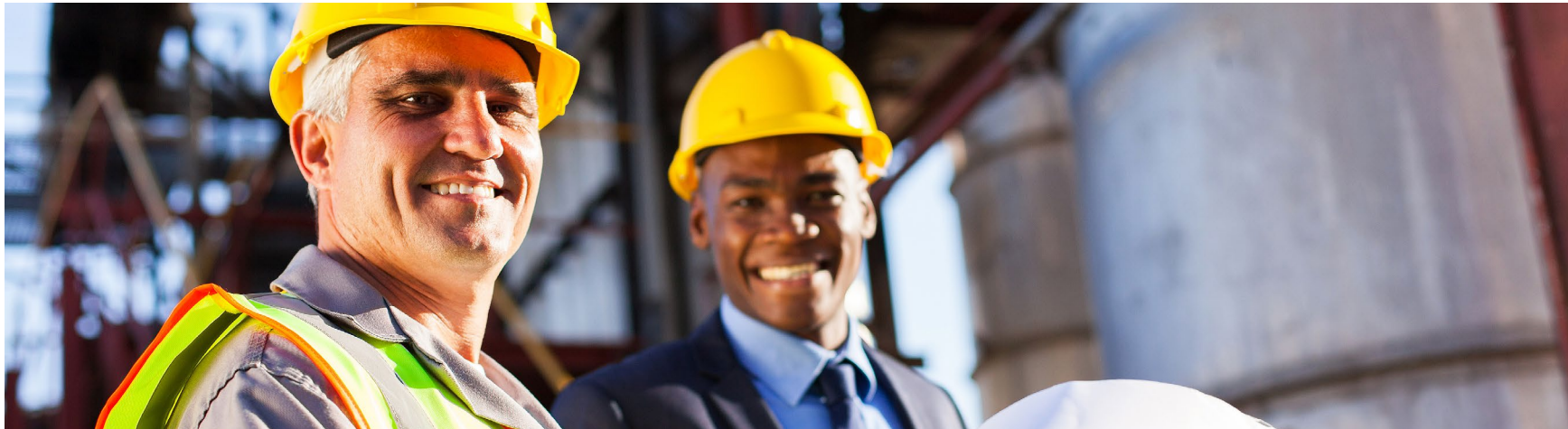
Sistema di gestione, identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti

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

Nel corso del FY20, tra le persone di Audit & Assurance, si sono registrati 11 casi di infortunio, di cui 9 in itinere, legati alla natura delle attività lavorative del network che prevede numerosi spostamenti dei propri dipendenti presso le sedi dei clienti.



2 casi di
infortunio
registrati sul luogo di lavoro



Comunicazione con le proprie persone

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



Trailblazers



TRAILBLAZERS

Trailblazers è la newsletter trimestrale, nata da un'idea dello Young Audit Forum che contiene approfondimenti e tips & tricks per rafforzare la qualità del lavoro, valorizzare le persone e i talenti e stimolare l'innovazione. Trailblazers nasce dalla volontà di dare una piattaforma più ampia a tutte le piccole cose utili che si possono imparare ogni giorno sul lavoro e che possono semplificare la vita lavorativa di tutti.



Audit Quality Bite



AUDIT QUALITY BITE

Audit Quality Bite è la newsletter dello Young Audit Forum che contiene informazioni e consigli per approfondire e aumentare la qualità e l'efficienza delle attività e dei servizi di Audit & Assurance.



UP & RUNNING

Newsletter periodica in formato email con cui il Leader di Audit & Assurance condivide il proprio punto di vista su ciò che accade nel mondo e sulle principali iniziative in corso nella practice.



UP & RUNNING LIVE

Webinar periodico che rappresenta l'occasione per il Leader di Audit & Assurance di aggiornare le persone della practice sullo status quo e sulle prospettive future della stessa, oltre che di rispondere alle loro domande.



AUDITOR PROUD DAY - BE SOCIAL, BE PROUD!

Il 26 settembre 2019 si è svolto il quinto

#AuditorProud Day, una giornata in cui nel mondo si celebra l'orgoglio della professione. Deloitte si unisce al Center for Audit Quality e alle altre Big Four per festeggiare questa iniziativa a livello globale.





L'IMPATTO DI AUDIT & ASSURANCE SULL'AMBIENTE E LA COMMUNITY⁸

L'impatto sull'ambiente

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



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

OBIETTIVI FUTURI



Net-zero entro il 2030

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



Operating green

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

AZIONI FUTURE



Empowering individuals

Consentire alle persone di intraprendere iniziative individuali e collettive



Engaging ecosystems

Confrontarci con gli stakeholder per affrontare insieme il cambiamento climatico

⁸ Per i dati relativi ai consumi energetici, alle emissioni, alle materie prime e le informazioni relative alle iniziative in ambito ambientale a livello di network si faccia riferimento al CR Report FY20 del network di Deloitte in Italia.



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

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

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

GREENING THE DOT

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

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



L'impatto sulla comunità

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

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



Sognare insieme un mondo migliore.
Trasformarlo in proposito.

Realizzarlo.

Fondazione Deloitte

Nel corso del **FY19** Audit & Assurance ha contribuito con **152 mila euro di liberalità**, mentre ha aumentato la quota nel del **FY20 arrivando fino a 245 mila euro**, di cui ca **120 mila euro** sono stati donati alla **Protezione Civile** per fronteggiare l'emergenza **COVID-19**.

Oltre al contributo tramite l'erogazione di liberalità, Deloitte Audit & Assurance, come parte del network di Deloitte in Italia, partecipa, attraverso l'impegno personale di tutti i suoi professionisti, alle iniziative promosse da **Fondazione Deloitte** che consentono di dare un contributo diretto al miglioramento del mondo attraverso la bellezza, il progresso e il sostegno a chi ha opportunità limitate⁹.

⁹ Per maggiori informazioni consultare il "Bilancio Sociale 2020" di Fondazione Deloitte al seguente [link](#).





ALLEGATI

INDICATORI DI PERFORMANCE

Risorse umane¹⁰ GRI 102-8 Informazioni sui dipendenti¹¹ e gli altri lavoratori¹²

SCOMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

FY20

| n. persone | Dipendenti | | | Apprendisti | | | Collaboratori esterni | | | Totale forza lavoro | | |
|------------------------------|------------|------------|--------------|-------------|------------|------------|-----------------------|-----------|------------|---------------------|------------|--------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | 78 | 7 | 85 | - | - | - | 1 | - | 1 | 79 | 7 | 86 |
| Director | 16 | 4 | 20 | - | - | - | 2 | 1 | 3 | 18 | 5 | 23 |
| Senior manager | 68 | 38 | 106 | - | - | - | 2 | - | 2 | 70 | 38 | 108 |
| Manager | 60 | 50 | 110 | - | - | - | 4 | 3 | 7 | 64 | 53 | 117 |
| Senior staff | 129 | 165 | 294 | - | - | - | 25 | 9 | 34 | 154 | 174 | 328 |
| Professional staff | 155 | 161 | 316 | 296 | 255 | 551 | 56 | 48 | 104 | 507 | 464 | 971 |
| Administrative professionals | 23 | 134 | 157 | - | - | - | 1 | - | 1 | 24 | 134 | 158 |
| Totale | 529 | 559 | 1.088 | 296 | 255 | 551 | 91 | 61 | 152 | 916 | 875 | 1.791 |

FY19

| n. persone | Dipendenti | | | Apprendisti | | | Collaboratori esterni | | | Totale forza lavoro | | |
|------------------------------|------------|------------|--------------|-------------|------------|------------|-----------------------|-----------|------------|---------------------|------------|--------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | 81 | 7 | 88 | - | - | - | - | - | - | 81 | 7 | 88 |
| Director | 13 | 3 | 16 | - | - | - | - | - | - | 13 | 3 | 16 |
| Senior manager | 67 | 34 | 101 | - | - | - | 2 | - | 2 | 69 | 34 | 103 |
| Manager | 61 | 49 | 110 | - | - | - | 5 | 1 | 6 | 66 | 50 | 116 |
| Senior staff | 108 | 160 | 268 | 3 | 1 | 4 | 25 | 12 | 37 | 136 | 173 | 309 |
| Professional staff | 132 | 128 | 260 | 314 | 290 | 604 | 75 | 46 | 121 | 521 | 464 | 985 |
| Administrative professionals | 22 | 138 | 160 | - | - | - | 1 | 1 | 2 | 23 | 139 | 162 |
| Totale | 484 | 519 | 1.003 | 317 | 291 | 608 | 108 | 60 | 168 | 909 | 870 | 1.779 |





| SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE (FULL-TIME/PART-TIME E TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO) PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|------------|--------------|-----------|-----------|-----------|---------------------------------|------------|--------------|-------------------------------|-----------|-----------|
| FY20 | | | | | | | | | | | | |
| n. persone | Tipologia professionale | | | | | | Tipologia di contratto | | | | | |
| | Full time | | | Part time | | | Contratto a Tempo Indeterminato | | | Contratto a Tempo Determinato | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | 78 | 7 | 85 | - | - | - | 78 | 7 | 85 | - | - | - |
| Director | 16 | 4 | 20 | - | - | - | 16 | 4 | 20 | - | - | - |
| Senior manager | 68 | 38 | 106 | - | - | - | 68 | 38 | 106 | - | - | - |
| Manager | 59 | 48 | 107 | 1 | 2 | 3 | 60 | 50 | 110 | - | - | - |
| Senior staff | 129 | 158 | 287 | - | 7 | 7 | 128 | 165 | 293 | 1 | - | 1 |
| Professional staff | 451 | 413 | 864 | - | 3 | 3 | 444 | 411 | 855 | 7 | 5 | 12 |
| Administrative professionals | 21 | 79 | 100 | 2 | 55 | 57 | 22 | 132 | 154 | 1 | 2 | 3 |
| Totale | 822 | 747 | 1.569 | 3 | 67 | 70 | 816 | 807 | 1.623 | 9 | 7 | 16 |
| FY19 | | | | | | | | | | | | |
| n. persone | Tipologia professionale | | | | | | Tipologia di contratto | | | | | |
| | Full time | | | Part time | | | Contratto a Tempo Indeterminato | | | Contratto a Tempo Determinato | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | 81 | 7 | 88 | - | - | - | 81 | 7 | 88 | - | - | - |
| Director | 13 | 3 | 16 | - | - | - | 13 | 3 | 16 | - | - | - |
| Senior manager | 67 | 34 | 101 | - | - | - | 67 | 34 | 101 | - | - | - |
| Manager | 61 | 48 | 109 | - | 1 | 1 | 60 | 49 | 109 | 1 | - | 1 |
| Senior staff | 110 | 152 | 262 | 1 | 9 | 10 | 110 | 159 | 269 | 1 | 2 | 3 |
| Professional staff | 446 | 417 | 863 | - | 1 | 1 | 435 | 401 | 836 | 11 | 17 | 28 |
| Administrative professionals | 20 | 82 | 102 | 2 | 56 | 58 | 22 | 125 | 147 | - | 13 | 13 |
| Totale | 798 | 743 | 1.541 | 3 | 67 | 70 | 788 | 778 | 1.566 | 13 | 32 | 45 |

| SCOMPOSIZIONE DEI COLLABORATORI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE ¹³ | | | | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|----------------------|-----------|------------|------------------------------|-----------|------------|
| FY20 | | | | | | | | | |
| n. persone | Stage | | | Altre collaborazioni | | | Totale collaboratori esterni | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | - | - | - | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| Director | - | - | - | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| Senior manager | - | - | - | 2 | - | 2 | 2 | - | 2 |
| Manager | - | - | - | 4 | 3 | 7 | 4 | 3 | 7 |
| Senior staff | - | - | - | 25 | 9 | 34 | 25 | 9 | 34 |
| Professional staff | 22 | 25 | 47 | 34 | 23 | 57 | 56 | 48 | 104 |
| Administrative professionals | - | - | - | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| Totale | 22 | 25 | 47 | 69 | 36 | 105 | 91 | 61 | 152 |
| FY19 | | | | | | | | | |
| n. persone | Stage | | | Altre collaborazioni | | | Totale collaboratori esterni | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Partner | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Director | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Senior manager | - | - | - | 2 | - | 2 | 2 | - | 2 |
| Manager | - | - | - | 5 | 1 | 6 | 5 | 1 | 6 |
| Senior staff | - | - | - | 25 | 12 | 37 | 25 | 12 | 37 |
| Professional staff | 43 | 29 | 72 | 32 | 17 | 49 | 75 | 46 | 121 |
| Administrative professionals | - | 1 | 1 | 1 | - | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Totale | 43 | 30 | 73 | 65 | 30 | 95 | 108 | 60 | 168 |

GRI 401 Occupazione

| TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA ¹⁴ PER GENERE E FASCIA D'ETÀ | | | | | | | | |
|---|------------|-----------|----------|------------|------------|-----------|----------|------------|
| n. persone | FY20 | | | | FY19 | | | |
| | <30 | 30-50 | >50 | Totale | <30 | 30-50 | >50 | Totale |
| Turnover in entrata | | | | | | | | |
| Uomini | 150 | 26 | - | 176 | 230 | 12 | - | 242 |
| Donne | 149 | 5 | - | 154 | 199 | 16 | 3 | 218 |
| Totale | 299 | 31 | - | 330 | 429 | 28 | 3 | 460 |
| Turnover in uscita | | | | | | | | |
| Uomini | 85 | 44 | 2 | 131 | 96 | 36 | 1 | 133 |
| Donne | 90 | 46 | 4 | 140 | 77 | 49 | 4 | 130 |
| Totale | 175 | 90 | 6 | 271 | 173 | 85 | 5 | 263 |

| TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ, IN PERCENTUALE | | | | | | | | |
|---|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| n. persone | FY20 | | | | FY19 | | | |
| | <30 | 30-50 | >50 | Totale | <30 | 30-50 | >50 | Totale |
| Turnover in entrata | | | | | | | | |
| Uomini | 32% | 9% | 0% | 19% | 48% | 5% | 0% | 27% |
| Donne | 32% | 2% | 0% | 18% | 40% | 6% | 5% | 25% |
| Totale | 32% | 5% | 0% | 18% | 44% | 6% | 2% | 26% |
| Turnover in uscita | | | | | | | | |
| Uomini | 18% | 9% | 0% | 14% | 20% | 14% | 1% | 15% |
| Donne | 19% | 16% | 7% | 16% | 16% | 19% | 6% | 15% |
| Totale | 19% | 15% | 5% | 15% | 18% | 17% | 4% | 15% |



GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro

| INDICATORI SALUTE E SICUREZZA | | | | |
|--|--------------------------|------|-------------------------------------|------|
| n. casi totali | Dipendenti e apprendisti | | Collaboratori esterni ¹⁵ | |
| | FY20 | FY19 | FY20 | FY19 |
| Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro | - | - | - | - |
| Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ¹⁶ | - | - | - | - |
| Numeri di infortuni sul lavoro registrabili ¹⁷ | 2 | 1 | - | - |
| Numero di infortuni in itinere ¹⁸ | 9 | 13 | - | - |
| Tassi | | | | |
| Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro ¹⁹ | - | - | - | - |
| Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ²⁰ | - | - | - | - |
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ²¹ | 0 | 0 | - | - |



GRI 404 Formazione e istruzione²²

| ORE DI FORMAZIONE EROGATE E FORMAZIONE PRO-CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|-----------------------------|--------------|--------------|----------------|------------|-------------------|------------------|
| n. ore | In aula | | | E-learning | | | Area Virtuale ²³ | | | Totale | Pro-capite | Pro-capite Uomini | Pro-capite Donne |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | | | | |
| FY20 | | | | | | | | | | | | | |
| Partner | 3.687 | 501 | 4.188 | 3.342 | 339 | 3.681 | 114 | 0 | 114 | 7.982 | 93 | 90 | 120 |
| Director | 818 | 217 | 1.035 | 719 | 240 | 959 | 34 | 47 | 81 | 2.074 | 90 | 87 | 101 |
| Senior manager | 4.319 | 2.731 | 7.049 | 4.044 | 2.705 | 6.749 | 302 | 602 | 904 | 14.702 | 136 | 124 | 159 |
| Manager | 5.569 | 4.353 | 9.922 | 5.595 | 4.221 | 9.816 | 142 | 259 | 400 | 20.138 | 172 | 177 | 167 |
| Senior staff | 9.938 | 12.808 | 22.746 | 8.313 | 9.297 | 17.609 | 93 | 166 | 260 | 40.615 | 124 | 119 | 128 |
| Professional staff | 39.975 | 37.261 | 77.236 | 47.683 | 41.235 | 88.918 | 4 | 9 | 13 | 166.167 | 171 | 173 | 169 |
| Administrative professionals | 0 | 49 | 49 | 223 | 2.085 | 2.308 | 6 | 68 | 74 | 2.432 | 15 | 10 | 16 |
| Totale | 64.305 | 57.919 | 122.224 | 69.919 | 60.121 | 130.040 | 695 | 1.151 | 1.845 | 254.109 | 142 | 147 | 136 |
| FY19 | | | | | | | | | | | | | |
| Partner | 2.509 | 287 | 2.796 | 1.300 | 106 | 1.406 | - | - | - | 4.201 | 48 | 45 | 56 |
| Director | 364 | 117 | 481 | 214 | 82 | 297 | - | - | - | 778 | 49 | 32 | 40 |
| Senior manager | 3.178 | 1.341 | 4.519 | 1.485 | 705 | 2.191 | - | - | - | 6.710 | 65 | 67 | 54 |
| Manager | 3.359 | 3.148 | 6.506 | 1.334 | 1.314 | 2.649 | - | - | - | 9.155 | 79 | 73 | 84 |
| Senior staff | 6.470 | 9.265 | 15.735 | 3.141 | 4.351 | 7.492 | - | - | - | 23.227 | 75 | 64 | 78 |
| Professional staff | 42.524 | 39.481 | 82.004 | 37.814 | 33.185 | 70.999 | - | - | - | 153.004 | 155 | 145 | 149 |
| Administrative professionals | 4 | 56 | 60 | 46 | 479 | 525 | - | - | - | 585 | 4 | 2 | 4 |
| Totale | 58.408 | 53.693 | 112.101 | 45.334 | 40.223 | 85.557 | - | - | - | 197.659 | 111 | 107 | 105 |

Note

¹⁰ Si segnala che, essendo il Report relativo solamente al network di Deloitte in Italia, i dati inseriti all'interno della tabella, fanno riferimento esclusivamente all'Italia come area geografica.

¹¹ 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.

¹² Le categorie professionali utilizzate si riferiscono alla modalità di categorizzazione interna del network di Deloitte in Italia.

¹³ Il dato relativo alla categoria dei collaboratori esterni comprende solamente i contratti di stage formativi e altri rapporti di collaborazione diretta, ad esclusione dei contratti di servizi.

¹⁴ 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.

¹⁵ I dati relativi alla Salute e Sicurezza dei collaboratori esterni includono la sola categoria degli stagisti e non altre tipologie di lavoratori non dipendenti che operano presso le sedi del network di Deloitte in Italia e/o sotto il suo controllo, in considerazione della loro significatività e della disponibilità di tali dati su cui il Gruppo non esercita un controllo diretto.

¹⁶ Include gli infortuni che portano a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

¹⁷ Il dato relativo al numero di infortuni registrabili, è relativo ai seguenti casi: decesso, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione,

cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza, lesioni importanti o malattia diagnosticata da un medico o da un altro operatore sanitario autorizzato, anche qualora non sia causa di morte, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza. Include gli infortuni derivanti da infortuni in itinere solo quando il trasporto è stato organizzato dal network di Deloitte in Italia.

¹⁸ Alla luce delle principali attività lavorative svolte all'interno del network di Deloitte in Italia, che prevedono numerosi spostamenti per le persone, si è proceduto all'esposizione del dato in merito al numero degli infortuni in itinere, quale informativa rilevante ai fini di garantire una maggiore completezza dell'indicatore. Il numero degli infortuni in itinere, include sia gli spostamenti casa/lavoro che quelli casa/cliente o lavoro/cliente.

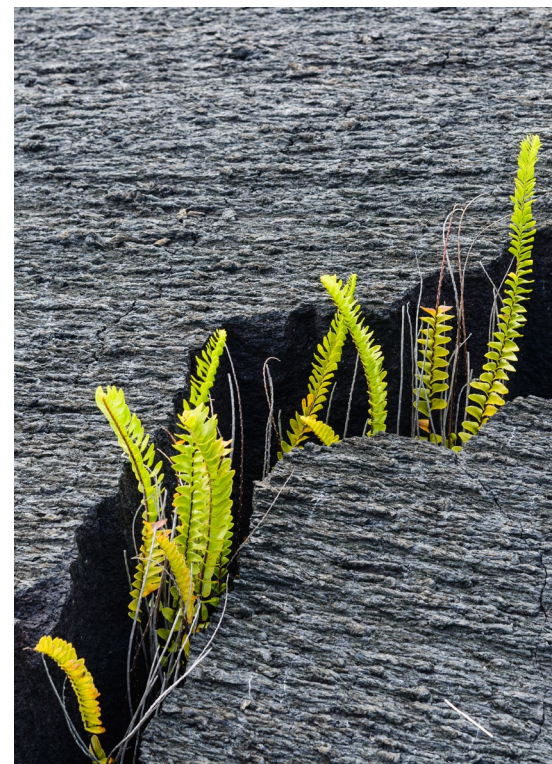
¹⁹ Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro è calcolato come segue: (numero totale di decessi a seguito di infortuni sul lavoro / totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

²⁰ 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.

²¹ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come segue: (numero totale di infortuni sul lavoro registrabili / totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

²² Si segnala che il sistema di tracciabilità della formazione erogata attualmente in essere all'interno del network non consente la scomposizione per categoria professionale e genere per il totale delle ore di formazione erogate.

²³ Si segnala che a seguito dello scoppio dell'epidemia, il network di Deloitte in Italia, al fine di garantire un percorso formativo strutturato, ha erogato ore di formazione ai propri dipendenti utilizzando la nuova modalità dell'aula virtuale.







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

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

© 2021 Deloitte Italy S.p.A.

Deloitte Creative Team - Italia | SG.001.21