

The Deloitte logo is positioned in the top left corner. It consists of the word "Deloitte" in a white, bold, sans-serif font, followed by a small green dot. The background of the entire page is a photograph of a rocky, textured surface in the foreground, with a glowing orange ring of light arching over it against a clear blue sky.

**Deloitte.**

# Report di Sostenibilità

**RISK ADVISORY**

# INDICE



L'esigenza di  
un report per  
business



Il valore  
creato



Allegati



Il network  
di Deloitte in Italia



Il talento  
di Risk Advisory



Sostenibilità: una  
visione strategica  
del futuro



L'impatto Risk Advisory  
sull'ambiente



Governance,  
etica e trasparenza  
nel business



L'impatto Risk  
& Advisory sulla  
community

# L'esigenza di un report per business

Siamo lieti di presentavi la seconda edizione del **Report di Sostenibilità di Deloitte Risk Advisory**<sup>1</sup>. Il presente Report è nato con lo scopo di **rafforzare il legame con tutti i nostri stakeholder** e di fornire un quadro generale sulle **performance di Deloitte Risk Advisory** in termini di **impatto sociale/ occupazionale e ambientale** che generiamo sul territorio oltre che alla **qualità dei servizi offerti** ed alla **performance economica**. Per garantire piena trasparenza ed esaustività delle informazioni ai nostri lettori, il Report di Sostenibilità utilizza indicatori di natura qualitativa/quantitativa come punto di partenza per descrivere dati di natura economico-finanziaria, ambientale, sociale e le principali iniziative interne ed esterne in ambito sostenibilità di cui Risk Advisory si è fatto promotore. Nello specifico, all'interno di questo Report verranno valorizzate tutte quelle iniziative che andranno ad **impattare positivamente** le nostre persone, la comunità e il mercato.



# Il network di Deloitte in Italia

Deloitte opera in Italia dal 1923, e oggi costituisce un punto di riferimento per le imprese, nell'ambito dei servizi professionali.

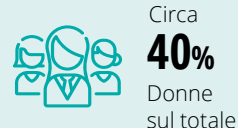
Il network di Deloitte in Italia, si impegna da sempre a garantire un'offerta di servizi caratterizzati da standard di elevata qualità, combinando la propria identità ed expertise internazionale, con una profonda conoscenza del contesto locale e del mercato nazionale.

La collaborazione e le prestazioni rese in favore di aziende di ogni realtà, dimensione e settore, hanno permesso infatti al network di crescere costantemente: al **31 maggio 2021** il network di Deloitte in Italia conta **8.900 professionisti** (+14% rispetto al FY20), registrando un fatturato di circa **889 milioni di euro** (+7% rispetto al FY20) e una presenza capillare sul territorio nazionale in **25 città**.

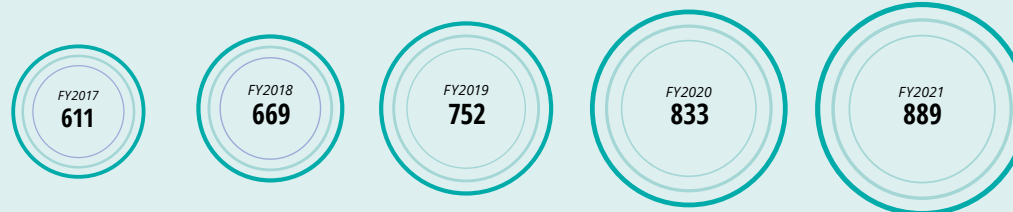
## Principali highlights del Fiscal Year 2021



Più di  
**1 Mln**  
Liberalità



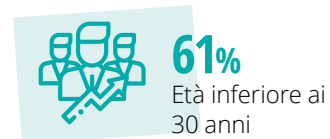
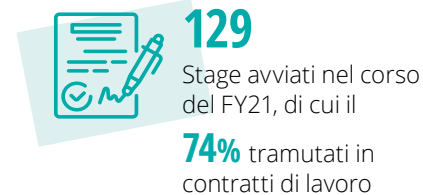
## Fatturato (euro Mln)



## Risk Advisory: tradizione, globalità e innovazione

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

Nel **FY21**, Deloitte Risk Advisory contava **964 professionisti**, che collaborano per offrire soluzioni integrate, innovative ed efficaci anche dopo l'intervento consulenziale, di cui il **37% donne**, e ha registrato **ricavi per 83 milioni di euro**, rappresentando il **9%** del totale del network Deloitte in Italia.



## I Valori di Risk Advisory

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

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

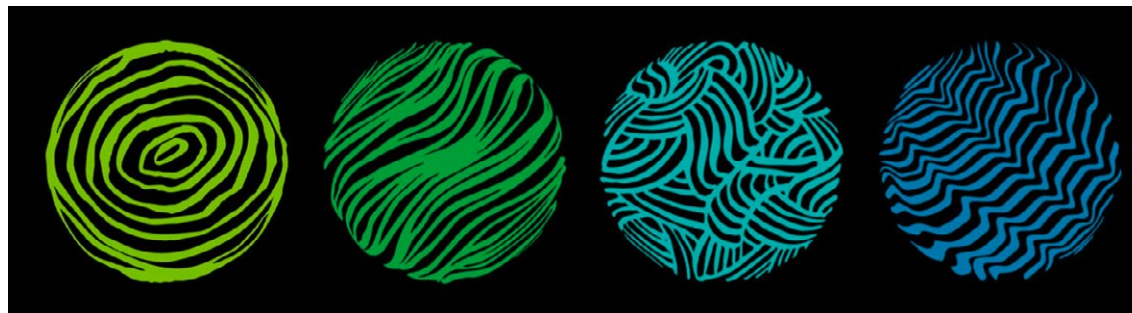
**3 INNOVAZIONE**  
L'innovazione è il risultato di una costante attività di ricerca e di investimenti in tecnologie e risorse umane, tesa al raggiungimento di livelli qualitativi dei servizi tale da realizzare un'autentica differenziazione del marchio.



## Risk Advisory Transformation program

Risk Advisory ha avviato un processo di evoluzione della propria mission e del proprio purpose, rivoluzionando il proprio approccio al mercato per renderlo maggiormente innovativo e orientato alla proattività nello sviluppo dei sistemi di risk management (modelli, processi e tecnologie), considerati sempre più come un elemento di differenziazione strategica per il CEO e di creazione di vantaggio competitivo. Per abilitare tale cambiamento il Risk Advisory ha scelto di posizionarsi come leader nel supporto alle Organizzazioni nella gestione dei rischi anche adottando le più moderne soluzioni tecnologiche ampliando le proprie offering per essere in grado di supportare il cliente in modalità E2E. A tal riguardo sono stati realizzati investimenti significativi nel proprio Cyber Intelligence Center (CIC) e nello sviluppo di Tech Hub finalizzati a sfruttare i vantaggi offerti dalle nuove tecnologie di Intelligence e Data Analytics

Tale strategia di riposizionamento persegue l'obiettivo di ridefinire la percezione del rischio da parte dei clienti e della business community, presentando Deloitte come Advisor completo in grado di supportare le Organizzazioni nella gestione end-to-end dei sistemi di controllo e di risk management (disegno, implementazione e operations).



Coerentemente con questo percorso, nel FY21 è stato aggiornato il visual grafico del Risk Advisory.

Sono state utilizzate forme e modelli disegnati a mano, che forniscono un elemento umano con l'intento di rappresentare meglio l'impatto, il business responsabile e successo duraturo di Risk Advisory.



# Sostenibilità: una visione strategica del futuro

Deloitte Global ed il Network Deloitte in Italia considerano la sostenibilità un driver fondamentale e imprescindibile per lo sviluppo economico attuale e futuro: per questo motivo, è stato implementato il programma *WorldImpact*.

## 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 e comunità**. Il purpose "**Making an impact that matters**", si declina quindi in **quattro strategie mirate**, volte 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.

Di seguito si riportano le quattro strategie con cui il network si impegna a contribuire attivamente al supporto di alcuni SDGs:



## OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE





### WorldClimate

Mitigare gli impatti del cambiamento climatico rappresenta una sfida epocale; Deloitte, consapevole della complessità e dell'urgenza di quest'impresa, si impegna a contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'Accordo di Parigi.

**WorldClimate** è la strategia ambientale globale del network di Deloitte, volta a compiere scelte responsabili per tutelare l'ambiente, sia all'interno che al di fuori dell'organizzazione.

Tale impegno si traduce nell'adozione di **quattro obiettivi sfidanti**:

- Raggiungere zero emissioni nette entro il 2030
- Operare in modo sostenibile
- Responsabilizzare le persone
- Coinvolgere gli ecosistemi



### WordClass

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
- Azione
- Impatto



### 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 e rispetto dell'inclusione
- Equilibrio di genere
- Inclusione della comunità LGBT+
- Benessere mentale



### Impact Every Day

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

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

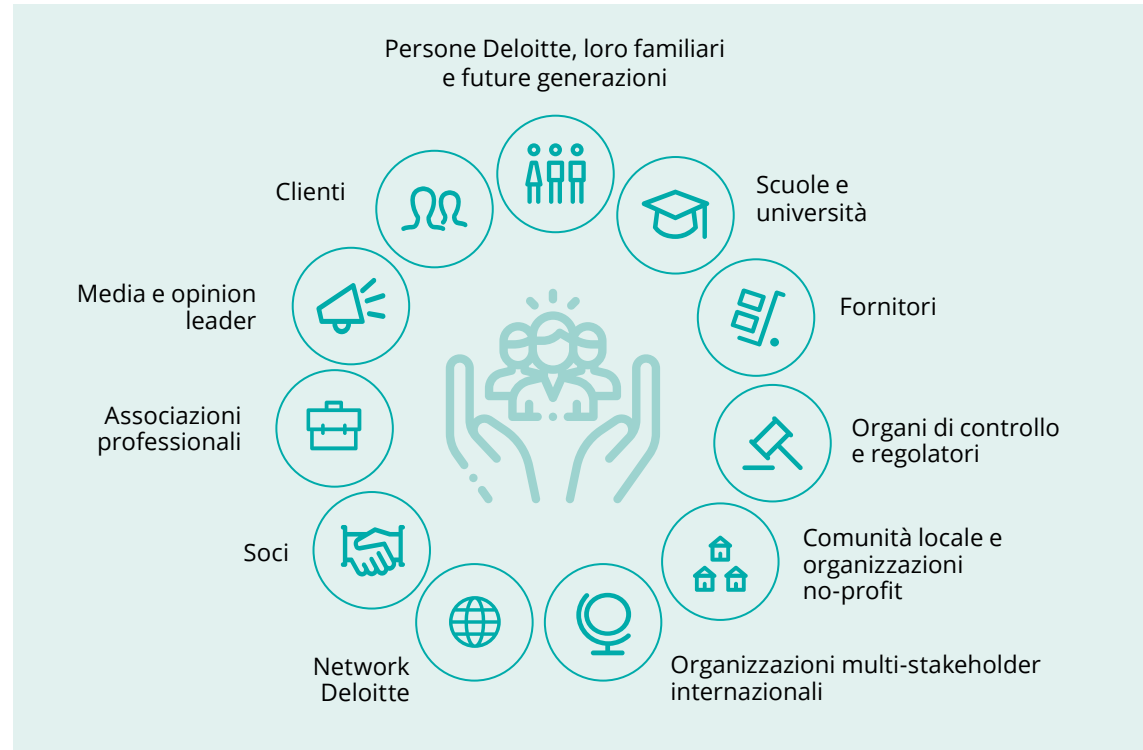




## Un approccio Stakeholder-oriented

Per mantenere con i propri stakeholder una relazione di valore di lungo periodo, caratterizzata da trasparenza e inclusività, il network di Deloitte in Italia intraprende annualmente attività di ascolto e coinvolgimento dei suoi portatori di interesse. Tali iniziative sono volte a raccogliere le aspettative ed includere le priorità degli stakeholder in ambito di sostenibilità durante il processo di definizione della propria strategia.

In linea con il contesto economico, sociale ed ambientale in cui opera, il network di Deloitte in Italia identifica nelle seguenti categorie riportate affianco i propri principali stakeholder.



# Governance ed etica nel business

La Governance è l'insieme di regole e procedure sottese al processo decisionale e riveste un ruolo fondamentale con riguardo alle relazioni 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.

Il network Deloitte è una rete globale di member firm associate e affiliate che operano in oltre 150 Paesi in tutto il mondo utilizzando il medesimo brand.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited è una società di diritto inglese a responsabilità limitata. DTTL svolge un ruolo di coordinamento per le member firm e le loro affiliate, richiedendo l'adesione a specifiche procedure e metodologie, con l'obiettivo di assicurare in tutte le member firm e le loro affiliate il permanere di elevati livelli di qualità, etica professionale e servizio. DTTL non rende 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 fornitura di servizi professionali nei suoi rispettivi territori attraverso entità affiliate.

DTTL, ogni sua member firm e ciascuna delle sue 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. L'organizzazione Deloitte è una rete globale di entità indipendenti e non una partnership o una singola società. DTTL non fornisce servizi ai clienti.



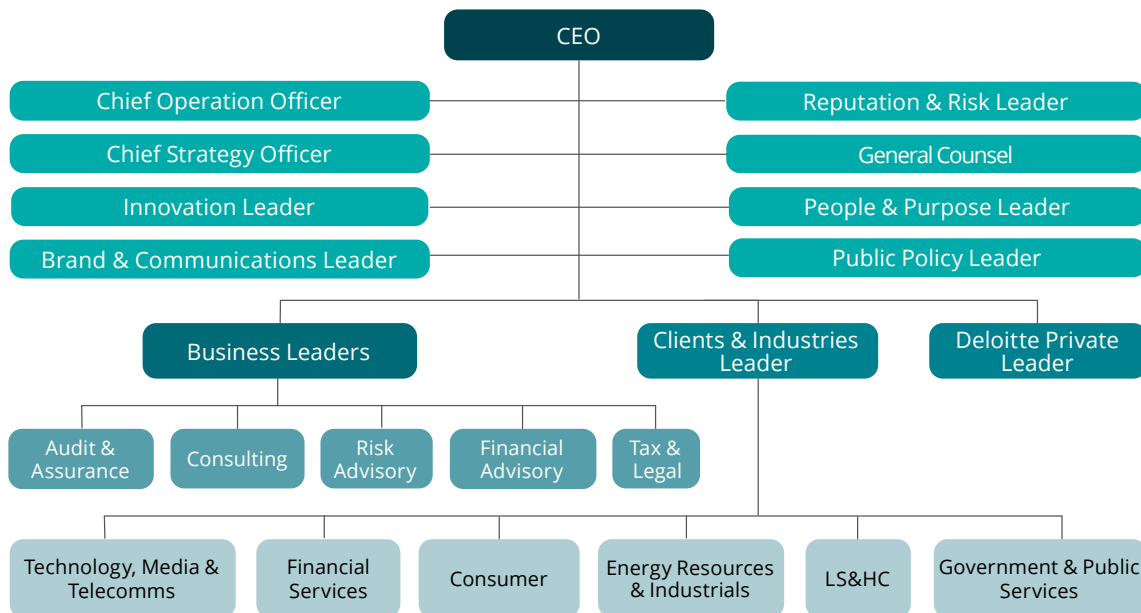
## Governance del network di Deloitte in Italia

Il primo giugno 2019, la Member firm Deloitte Central Mediterranean S.r.l. (DCM), comprendente le practice italiana, greca e maltese si è unita con Deloitte North West Europe LLP, creando Deloitte North and South Europe (Deloitte NSE) LLP. 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. è l'affiliata di Deloitte NSE LLP per l'Italia, la Grecia e Malta. Essa non rende servizi ma detiene partecipazioni minoritarie nel capitale delle società operative del network Deloitte in Italia, Grecia e Malta.

A fianco viene rappresentata la **struttura di Governance** – non a governo unitario – del network Deloitte in Italia, in **vigore dal 1° giugno 2020**, costituita da 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.

## Governance del Network di Deloitte in Italia



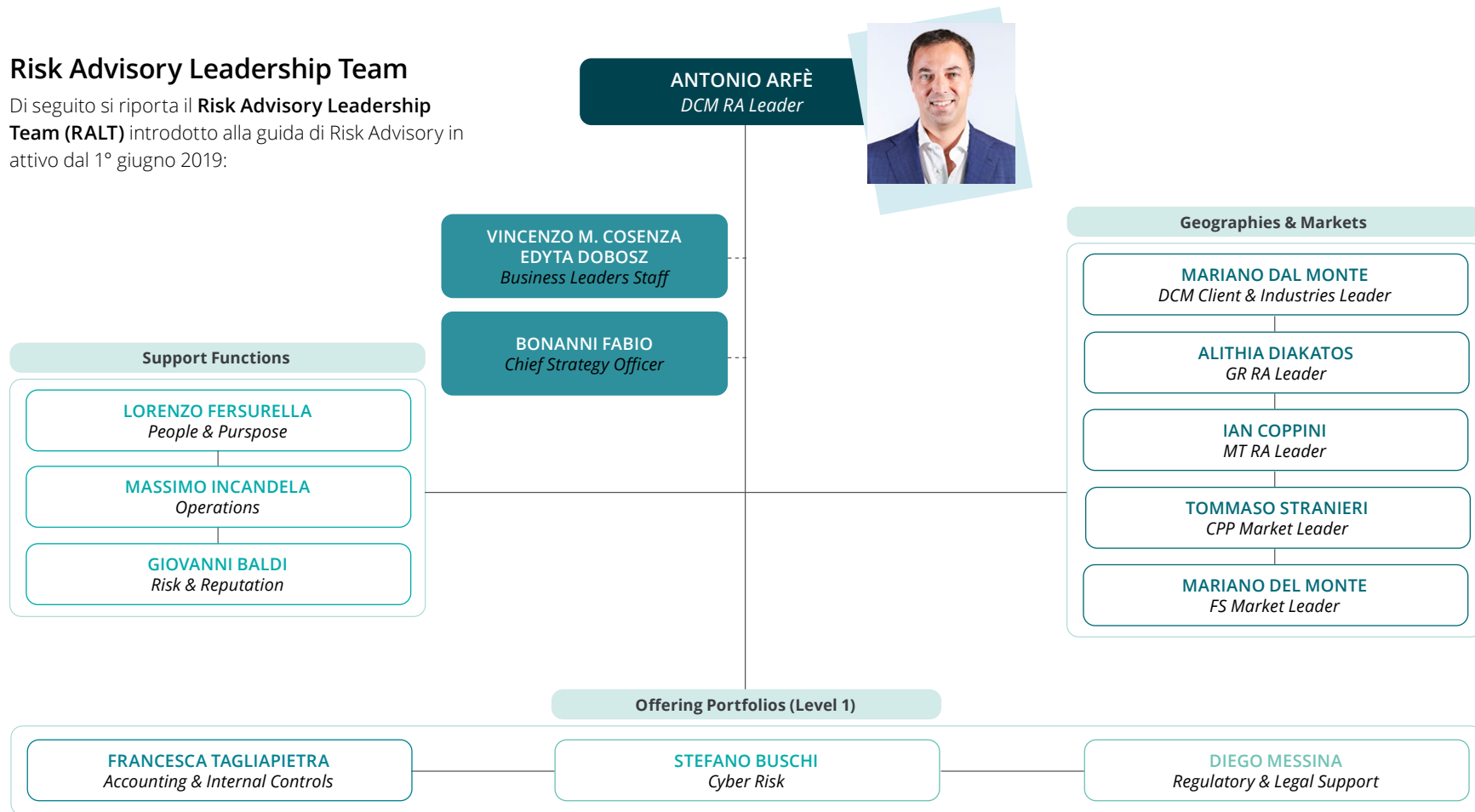
### COMITATO ESECUTIVO

**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 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

## Risk Advisory Leadership Team

Di seguito si riporta il **Risk Advisory Leadership Team (RALT)** introdotto alla guida di Risk Advisory in attivo dal 1° giugno 2019:



## Etica e trasparenza

Qualità, integrità ed etica sono capisaldi connotati nell'operatività quotidiana del network di Deloitte 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 massima **trasparenza, onestà ed etica professionale**.

L'approccio adottato del network in materia di etica e conformità 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 network globale. Tali i principi fondamentali sono poi stati recepiti e sviluppati anche a livello di member firm all'interno 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**, 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 ad adottare.

A livello di network italiano, infine, è stato redatto un **Codice di comportamento relativo a tutta la member firm** 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. Ciascun business ha, inoltre, elaborato un **Codice di comportamento** relativo alle proprie attività, identificando i principi e i valori più specifici che guidano le sue attività 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. 231/016<sup>2</sup>.



## POLITICHE

### Anti-corruzione

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



### Protezione dei dati

Deloitte ha implementato un GDPR Compliance Program che coinvolge tutte le entità interessate dal nuovo Regolamento sulla protezione dei dati. Il programma definisce specifiche politiche e procedure sulla protezione dei dati per rispondere ai



requisiti 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 e riduzione delle emissioni generate dalla notevole mobilità delle proprie persone, il network si è impegnato nell'aggiornamento della Travel e Car Policy (giugno 2021), secondo le linee guida definite a livello Global e NSE. La policy propone un catalogo di auto aziendali prevalentemente ibride; inoltre, prevede almeno un modello elettrico per ogni fascia di seniority.



## CERTIFICAZIONI CONSEGUITE DA RISK ADVISORY

### Certificazione per la qualità

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

### Certificazione per i servizi IT

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

### Certificazione per Privacy e sicurezza dei dati

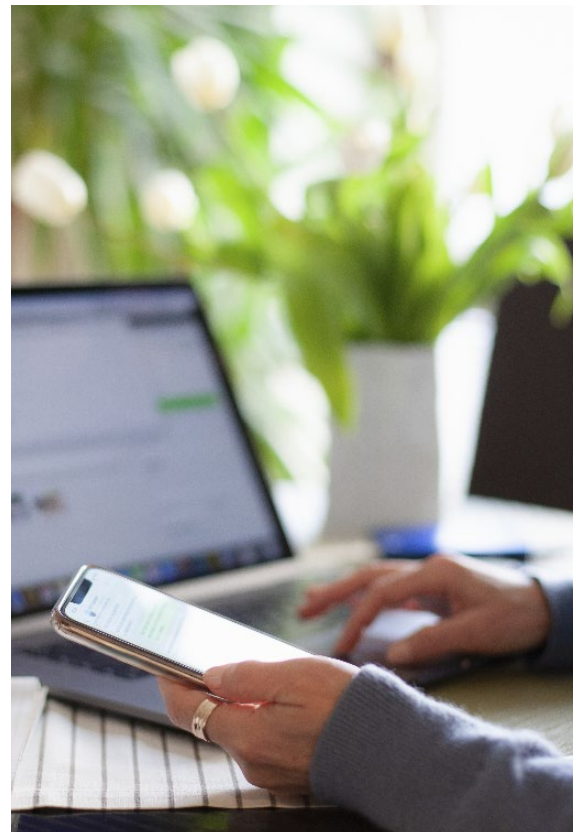
Deloitte Risk Advisory è in possesso della certificazione **ISO 27001:2013** che attesta che tutte le informazioni confidenziali con cui i professionisti Deloitte entrano in contatto, a cui accedono, che processano e archiviano, sono adeguatamente salvaguardate da opportune protezioni di natura organizzativa,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

### Certificazione per il sistema di gestione anticorruzione

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

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

Deloitte Risk Advisory ha proseguito, il percorso di preparazione del sistema di gestione della continuità operativa, avviato già lo scorso anno fiscale, secondo lo standard **ISO 22301:2019**, con la certificazione di tutti i processi operativi di supporto e di erogazione dei servizi.



# Il valore creato

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

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

Il **Risk Advisory**, partendo dall'analisi dell'organizzazione dei propri clienti e dagli obiettivi che vogliono raggiungere, va a progettare e implementare soluzioni specifiche in base ai loro needs. Il Risk Advisory contava al 31 Maggio 2021 964 professionisti, presenti in 8 città d'Italia, che collaborano per offrire soluzioni sempre più sofisticate e all'avanguardia ai propri clienti.





## I servizi offerti

Coerentemente con la trasformazione del purpose di Deloitte Risk Advisory, anche la offering, a partire dal FY20, è stata rinnovata, al fine di rispondere con efficacia alle mutevoli esigenze di tutte le aree di riferimento del mercato. Per questo motivo, lo storefront di Risk Advisory ha raggruppato e suddiviso i propri servizi in tre aree distinte:

**Accounting & Internal Controls, Cyber & Strategic Risk, Regulatory & Legal.**

### ACCOUNTING & INTERNAL CONTROLS

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

### CYBER & STRATEGIC RISK

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

### REGULATORY & LEGAL SUPPORT

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

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

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

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

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

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

Il network di Deloitte si posiziona come Leader nella mappa dei Global Cybersecurity Consulting provider di Forrester, società americana che si occupa di ricerca e studi specifici relativi agli impatti della tecnologia nel mercato.

Deloitte si è posizionata fra i leader nei fornitori europei di consulenza sulla Cybersecurity Wave di Forrester.

"Deloitte abbina la consulenza strategica all'implementazione ed alle funzionalità dei servizi gestiti. Recentemente, Deloitte ha investito sui propri talenti per fare maggiore leva sulle tecnologie più avanzate ed aiutare i clienti nell'affrontare rischi ed incidenti di violazione della sicurezza delle informazioni. Deloitte si distingue per la propria ampia gamma di offerte di consulenza tecnologica e strategica. I risultati mostrano un giusto equilibrio tra la comunicazione a livello esecutivo e servizi specialistici che consentono di creare fiducia con il personale più tecnico delle organizzazioni clienti."



## RISK ADVISORY IN ACTION: LA RISPOSTA AL COVID-19

Nel corso del FY21 il Risk Advisory ha offerto servizi e avviato progettualità finalizzate all'implementazione di attività che permettessero di presidiare i rischi dei clienti anche se a distanza, con strumenti e tecnologie condivise, in modo da avere un costante scambio di informazioni e una collaborazione continua.

Nonostante il periodo di emergenza, ormai connotato nel modo di fare business, l'approccio utilizzato ha portato ad una maggiore sensibilità sui temi di governance e risk management e anche dopo il ritorno alla "nuova normalità", la modalità di lavoro sarà improntata verso soluzioni green (contenimento costi, paperless, recuperi di efficienza, organizzazione dei tempi e delle modalità di lavoro).



# Il talento di Risk Advisory

Durante il FY21 è proseguito l'impegno del network di Deloitte in Italia per permettere alle proprie persone il proseguimento delle attività lavorative da remoto, nelle migliori condizioni possibili. In quest'ottica, il network di Deloitte in Italia ha continuato ad offrire vari servizi di **digital well-being**: tra cui lezioni di yoga e stretching, workshop di mindfulness, webinar sulla resilienza, sulla nutrizione, su sonno e riposo.

È proseguita inoltre la **campagna di comunicazione** tempestiva e costante via email e tramite pagina intranet (interamente dedicata al tema dell'emergenza sanitaria) al fine di garantire un costante aggiornamento sulle nuove misure varate dal Governo, nonché volta a **trasmettere messaggi di supporto e incoraggiamento** da parte del CEO e del Top Management.

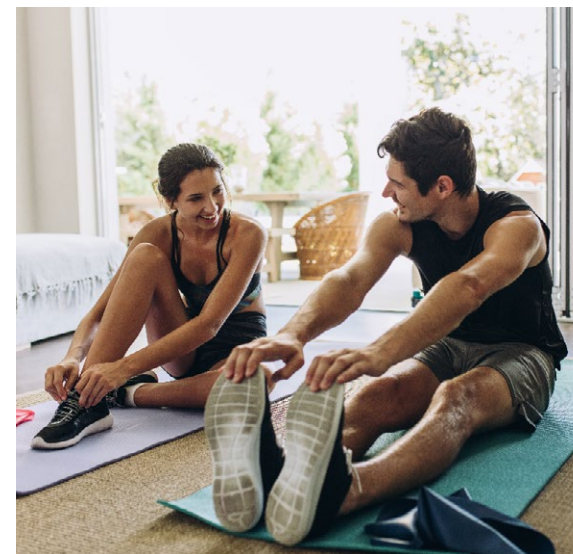
Il network si è inoltre impegnato per assicurare una gestione inclusiva, ottimale ed efficiente anche in modalità virtuale e digitale di tutti gli aspetti che riguardano l'employee journey: dal recruiting ai

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 FY21 l'organico del network di Deloitte in Italia ha registrato un aumento del 13,7% rispetto al FY20.

Deloitte ha alcuni elementi centrali e fondanti della **strategia** di crescita quali la richiesta di nuove professionalità per una migliore soddisfazione dei bisogni dei clienti, l'accesso al mercato dei talenti e l'utilizzo di tecnologie sempre più innovative. Il network di Deloitte in Italia ha una ricchezza unica e fondamentale: **il proprio il capitale umano**.

È proprio grazie alla **dedizione**, all'**impegno** e all'**expertise** delle proprie persone, che Deloitte può proporre e ai propri clienti in Italia e nel mondo una erogazione di servizi di eccellenza.

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



## Attrazione, formazione e sviluppo del personale

### Attrazione

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



**61%**

*età inferiore ai 30 anni*

**129** stage

*avviati nel corso del FY21, di cui il*

**74%** *tramutati in contratti di lavoro*



### Employee Branding e sviluppo delle competenze e crescita professionale

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

### Master Universitario I livello Security Specialist - Alta Formazione in Apprendistato

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.

In questo contesto, Deloitte 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 di Deloitte a tempo pieno e la formazione verrà 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.

### Corso di perfezionamento in Cyber Security

Il FY21 ha visto proseguire l'investimento di Deloitte Cyber Risk Services nella formazione specialistica, con l'istituzione di un Corso di Perfezionamento in Cyber Security, in naturale coerenza con le già avviate edizioni del Master Cefriel.

Il corso si pone con un format più snello rispetto al Master e si articola su un percorso di un anno, erogato e fruito in modalità virtuale, al fine di conciliare le esigenze dovute alla pandemia e la volontà di dare continuità al progetto, già lanciato nel FY19.

Il target di partecipazione vede coinvolti laureati STEM e non che, durante le lezioni, affrontano contenuti di cyber security, guidati dalla docenza del Politecnico - il percorso si conclude poi con il rilascio di un attestato che certifica le competenze acquisite.

Il successo dell'iniziativa vedrà poi la formazione di una seconda classe per il FY22.

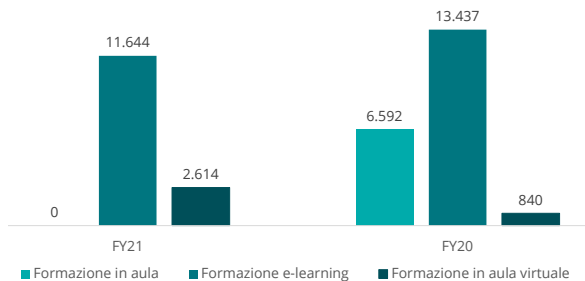


Il Risk Advisory, in linea con il network di Deloitte in Italia, è alla costante ricerca di persone proattive, che vogliono sempre migliorarsi e che abbiano come obiettivi supportare i clienti al meglio delle loro capacità, dare un contributo di valore alla comunità, nonché valorizzare le competenze e le capacità delle persone con cui collaborano. Il Risk Advisory d'altro canto, si impegna a raggiungere un duplice obiettivo: **garantire eccellenti risultati ai clienti e garantire una crescita personale e professionale quotidiana alle proprie persone.** Il primo è chiaramente interdipendente dal secondo: puntando infatti sulle competenze delle proprie persone attraverso notevoli investimenti sulla formazione, Risk Advisory aspira a creare un pool di professionisti di talento che possa garantire valore aggiunto attraverso qualsiasi suo contributo.



**15** ore di formazione  
*pro-capite erogata alla popolazione*

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



### GLOBAL PERFORMANCE EXPERIENCE



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

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

### BRAND AMBASSADOR

A partire dalla fine del FY21 è stata introdotta la figura del CSO (Chief Strategy Officer) in staff al CEO, con l'obiettivo di supportare il disegno e l'implementazione della strategia Risk Advisory di lungo periodo, grazie anche all'istituzione di due Comitati: il Senior Advisory Council (SAC), ovvero un pool di 5 risorse esperte tra Italia, Grecia e Malta, costituito per supportare l'execution della strategia di medio-lungo periodo di Risk Advisory attraverso l'analisi e la comprensione delle prospettive e delle tendenze del mercato, e il Young Advisory Council (YAC), un pool di 12 giovani risorse tra Italia, Grecia e Malta, con diverso background e competenze differenziate, che ha l'obiettivo di favorire la crescita della prossima generazione di professionisti RA attraverso un contatto diretto con il Risk Advisory Leadership Team e la possibilità di rappresentare la voce e le esigenze dei giovani talenti, favorendo la loro inclusione nel business e nella vita di Risk Advisory. Entrambi i Comitati si riuniscono con cadenza mensile ed è previsto un turnover annuale dei membri per favorire la crescita professionale di tutti i talenti.



## Diversity inclusion e pari opportunità

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

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



## Valorizzazione risorse

Prosegue la valorizzazione dei talenti all'interno di un contesto culturale aziendale che promuove la collaborazione e che pone in risalto innovazione e diversità. Questo impegno si rispecchia perfettamente nella Learning Experience che, anche nel FY21, ha accompagnato le risorse lungo il percorso di crescita grazie ad iniziative come: Formazione specialistica e di industry, volta ad incrementare le competenze tecniche - workshop ed eventi che promuovono l'inclusione all'interno della ALL IN Strategy - percorsi di sviluppo delle soft skills che indirizzano al meglio nel proprio ruolo di Team Leader o di Coach - "milestone program" della Deloitte University, condotti da ruoli di leadership. Particolare attenzione è stata riservata alla fase di Onboarding, anche a valle dei risvolti della pandemia sul networking e sull'integrazione, lavorando sulla necessità di costruire un programma integrativo rispetto a quanto già previsto dal classico "Journey") che permetta di superare certe barriere e generi impatto per le persone. Un impatto che passa, quindi, attraverso il favorire l'integrazione delle nuove risorse, il far sì che si crei prontamente una rete di collaborazione ed il dare dei punti di riferimento chiari a supporto.

Questa impostazione, ed il fatto stesso che si venga guidati da coloro che lavorano nelle stesse area di business, consente di trasferire in maniera più efficace la Cultura, il Purpose ed i Valori di Deloitte, in particolare dando massima espressione al Valore di "Prendersi cura gli uni degli altri", nonché di dare piena applicazione alla parte di impegno sulla sostenibilità che si esprime tramite ingaggio, networking e mantenimento delle connessioni. Tale iniziativa, "Welcome Team - Buddy Program", vedrà poi l'implementazione operativa nel FY22.

Insieme alla Learning Experience trova spazio anche tutto il percorso di sviluppo della performance, basato su una struttura composta da precisi step di condivisione del feedback (Check-in, Snapshot, Talent Review e Team Pulse). Nel FY21 è stato, inoltre, lanciato un elemento aggiuntivo della Talent Experience, ossia il Coaching: un pool di persone scelte e formate ad hoc per questo ruolo, che permette un confronto con un collega, più Senior e diverso dal Team Leader -quindi svincolato dal progetto di lavoro- su temi importanti per la propria vita in Deloitte e per il proprio sviluppo.





## 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 ad 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.

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

Durante l'iniziativa, Fabio Pompei, CEO del Network di Deloitte in Italia, Marco Alverà, CEO di Snam, e Andrea Chittaro presidente AIPSA, sono intervenuti per fornire uno scenario sul passato, sul presente ma soprattutto sul futuro del mondo cyber.

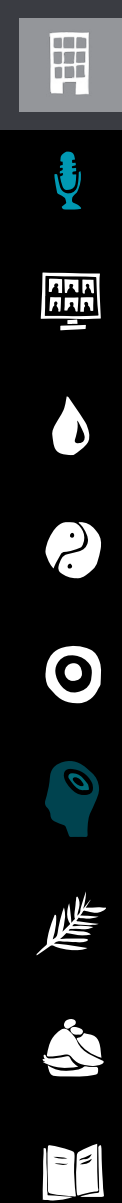
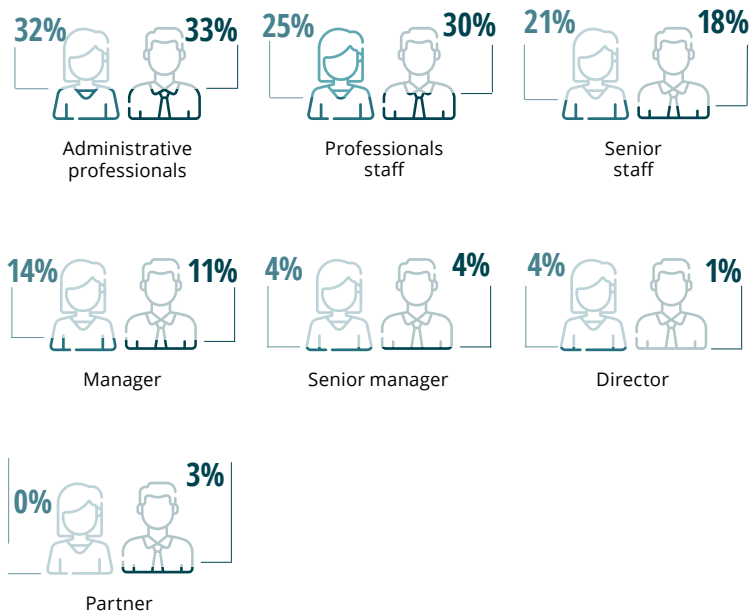
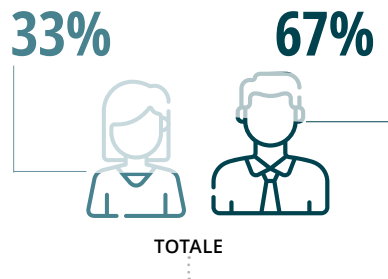
Hanno delineato il quadro delle politiche attuate relative alla diversità ed i progressi ad esse connessi, soffermandosi anche sull'importanza di proseguire tale impegno, delineando la strada da percorrere per far sì che la diversità diventi uno degli asset principali del miglioramento delle performance aziendali.

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



In linea con gli obiettivi della strategia globale ALL /N, il network di Deloitte in Italia si pone obiettivi in merito all'accelerazione della presenza femminile nei ruoli di leadership, in un'ottica di miglioramento continuo della presenza femminile nelle posizioni apicali e dirigenziali, quale indicatore quantitativo fondamentale per capire quanto tale aspetto sia integrato all'interno di un'organizzazione.

**Presenza femminile per categoria professionale**



## L'attenzione al benessere delle persone

Al centro della strategia di ogni business del network di Deloitte in Italia si trova l'attenzione al **benessere**, quale impegno fondamentale volto a promuovere il well-being delle proprie persone seguendo un approccio olistico, sviluppato in benessere fisico, mentale e sociale.

La strategia di well-being si focalizza infatti su **tre** pillar complementari: **Body, Mind e Purpose**, nella consapevolezza che una mente concentrata, un corpo energico e un senso di appartenenza alla comunità sono gli elementi che consentono ad un individuo di esprimere al meglio le proprie potenzialità, integrando la vita professionale con quella personale<sup>3</sup>.

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. Infine, per la maggior parte delle 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.

Al fine di incrementare il benessere delle proprie persone e creare maggior equilibrio tra la vita lavorativa e personale, in ottemperanza alla normativa fiscale vigente, 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. Il nuovo sistema incentivante è stato integrato da un piano di welfare aziendale dal FY20 che prevede l'erogazione di una quota di welfare on top, legata al raggiungimento di determinati risultati aziendali previsti da apposito regolamento, volta a premiare il contributo collettivo di tutte le persone ai risultati del network stesso.

Il piano prevede l'utilizzo della piattaforma **Welfare4You (W4U)** 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 agevolate<sup>4</sup>.

Inoltre, dal FY20 è stata introdotta la possibilità di acquistare una Copertura Sanitaria Integrativa che consente alle persone di usufruire di prestazioni sanitarie oltre che richiedere il rimborso di spese mediche già sostenute, per sé e per il proprio nucleo familiare.

Infine, sempre tramite la piattaforma, è possibile utilizzare il proprio contributo welfare per richiedere il rimborso di spese già sostenute dalle persone, nelle aree previste dalla normativa fiscale vigente, come quelle relative ad istruzione per figli e familiari, baby-sitting, assistenza a familiari non autosufficienti, abbonamenti ai servizi di trasporto e rimborso di una quota degli interessi passivi sui mutui.

Il network ha approvato il rinnovo del piano di flexible benefit che garantirà l'erogazione di una quota di welfare on to anche per i FY22 e FY23.



## Salute e sicurezza

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

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

Coerentemente con il percorso intrapreso nel FY19, il network sta proseguendo l'attività per la progettazione e l'implementazione di un sistema di gestione dedicato per la salvaguardia della salute e sicurezza di tutte le persone del network. Tale framework, non è richiesto da specifici requisiti legali ed è realizzato a partire dalla valutazione dei rischi e dall'organizzazione aziendale prevista dal D.Lgs. 81/08 seguendo lo standard ISO 45001<sup>5</sup>.



Nel corso del FY21, nonostante il continuo aumento del personale registrato, si è osservata una netta diminuzione degli infortuni registrati sul luogo lavoro. Anche quest'anno, tale trend è dovuto alla stretta limitazione degli spostamenti. Si sono stati registrati un totale di 2 casi di infortunio, di cui 1 avvenuto in itinere, nessuno dei quali ha avuto un periodo di ripresa maggiore di 6 mesi.



## Comunicazione con le proprie persone

La pandemia da Covid-19 ha significativamente modificato il modo di lavorare, che per il FY21 è stato principalmente da remoto, e ha inciso quindi sulle modalità di comunicazione interna.

Attraverso le comunicazioni periodiche, una sezione intranet dedicata, i videomessaggi e i webinar tenuti dalla leadership, le persone del network di Deloitte in Italia sono state costantemente informate in merito al Coronavirus, su tutte le novità legislative, sui processi aziendali correlati alla gestione della salute e sicurezza, sulle modalità per il rientro in ufficio e su molto altro ancora.



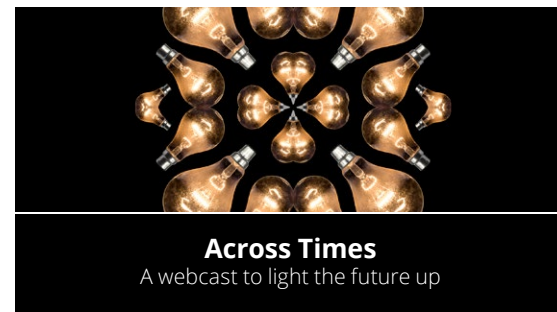
### Fireworks

The bright side of the risk



#### FIREWORKS

L'iniziativa consiste in una newsletter periodica, che viene veicolata in formato digitale e di carattere multimediale, in cui il Leader di Deloitte Risk Advisory presenta le principali novità di business e intervista giovani professionisti per ricevere un feedback dall'interno relativamente alle loro esperienze sul campo e per condividere la quotidianità della practice con altri giovani professionisti lettori. All'interno di questo spazio inoltre vengono riportate le storie e le particolarità dei diversi uffici italiani e un editoriale curato da un esponente del management. Infine, integrata alla newsletter, viene data alle persone anche la possibilità di condividere la propria opinione tramite una survey integrata.



### Across Times

A webcast to light the future up



#### ACROSS TIMES

Prosegue anche il progetto, già intrapreso nel fiscal year precedente, del Webinar periodico dedicato alle persone del Risk Advisory in cui il Leader, insieme a un esponente del management, risponde alle domande che i professionisti gli rivolgono ed espone aggiornamenti sull'andamento della practice.

# L'impatto del Risk Advisory di Deloitte sull'ambiente<sup>6</sup>

## Politica e strategia per la protezione dell'ambiente

Deloitte, grazie alla sua presenza in più di 150 paesi e alla capillarità dei suoi servizi nel settore pubblico e privato, è consapevole del suo ruolo nel guidare le organizzazioni verso modi di operare più sostenibili. Per questo motivo, ad inizio 2020, Deloitte ha lanciato la sua strategia ambientale denominata **WorldClimate**. La strategia globale, validata dal **Science Based Targets initiative**, si prefigge quattro obiettivi fondamentali: raggiungere il *net zero carbon* entro il 2030, operare in modo ecologico, responsabilizzare le persone e coinvolgere gli ecosistemi.

### OBIETTIVI FUTURI



*Net-zero 2030*



*Operating green*

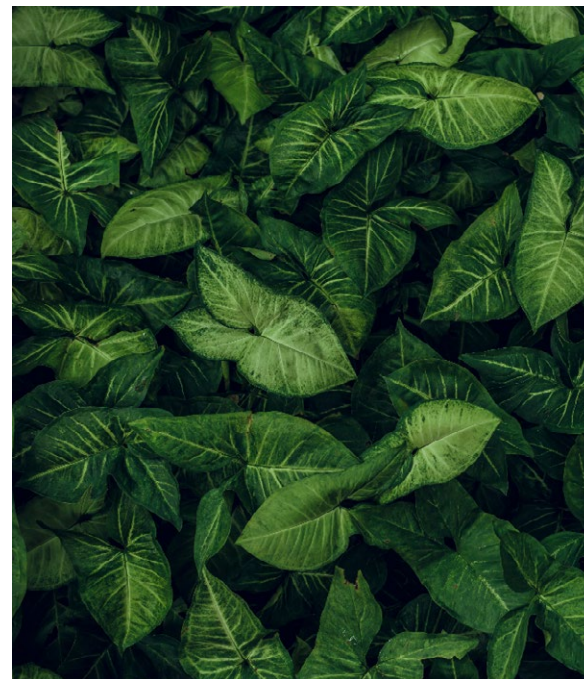
### AZIONI FUTURE



*Empowering individuals*



*Engaging ecosystems*



## Gestione degli impatti delle nostre sedi

In ottica di continuo miglioramento, il network di Deloitte in Italia conferma il suo impegno per la sostenibilità ambientale annunciando l'inaugurazione di due nuove importanti sedi. Entro la fine del 2022 è previsto il trasferimento dell'Headquarter romano del network di Deloitte in Italia presso un edificio del centro storico, che vanterà una tripla certificazione LEED, BREEAM e WELL. Invece, a partire dal 2024, la sede di Milano si sposterà in un nuovo campus nel centro città, anch'esso certificato LEED Platinum e WELL Gold e che sarà tra i primi edifici in Italia ad essere NZEB (Near Zero Energy Building).

Le caratteristiche delle nuove sedi, in linea con gli obiettivi ambientali di Deloitte, confermano l'attenzione del network alle tematiche ESG nel processo di valorizzazione degli investimenti immobiliari e al contempo il contributo tangibile allo sviluppo del territorio e della collettività.



## Gestione responsabile delle materie prime

Da diversi anni il network di Deloitte in Italia ha adottato politiche e procedure finalizzate alla riduzione ed efficientamento del consumo della carta, registrando nel FY21 un sostanziale calo del suo utilizzo, pari all'84%, rispetto all'anno precedente. Durante il FY21 sono state sviluppate alcune iniziative che permettono di ridurre le stampe, quali:

- **Concur Expenses:** l'applicativo tramite cui i dipendenti possono gestire le spese lavorative senza ricorrere a giustificativi cartacei, assicurando migliore tracciabilità di tutte le spese imputate
- È stata completata la digitalizzazione e dematerializzazione dei processi HR, in particolare tramite l'introduzione della **firma elettronica**
- È in corso il **rinnovo del parco macchine delle stampanti** multifunzione distribuite presso tutti gli uffici del network, che vedrà una riduzione di più del 50% di stampanti (da 511 a 221) e consumabili. In parallelo è stato adottato un sistema di smart-printing che evita le stampe in eccesso e garantisce maggiore sicurezza e tracciabilità

## Impatti ambientali legati alla mobilità

Per la natura delle attività e dei servizi del network di Deloitte in Italia, i viaggi aziendali sono tra le principali cause di emissione di gas effetto serra. Infatti, il **72%** delle emissioni prodotte dal network in Italia durante il FY21 è legato alla flotta aziendale ed il **14%** ai viaggi di lavoro.



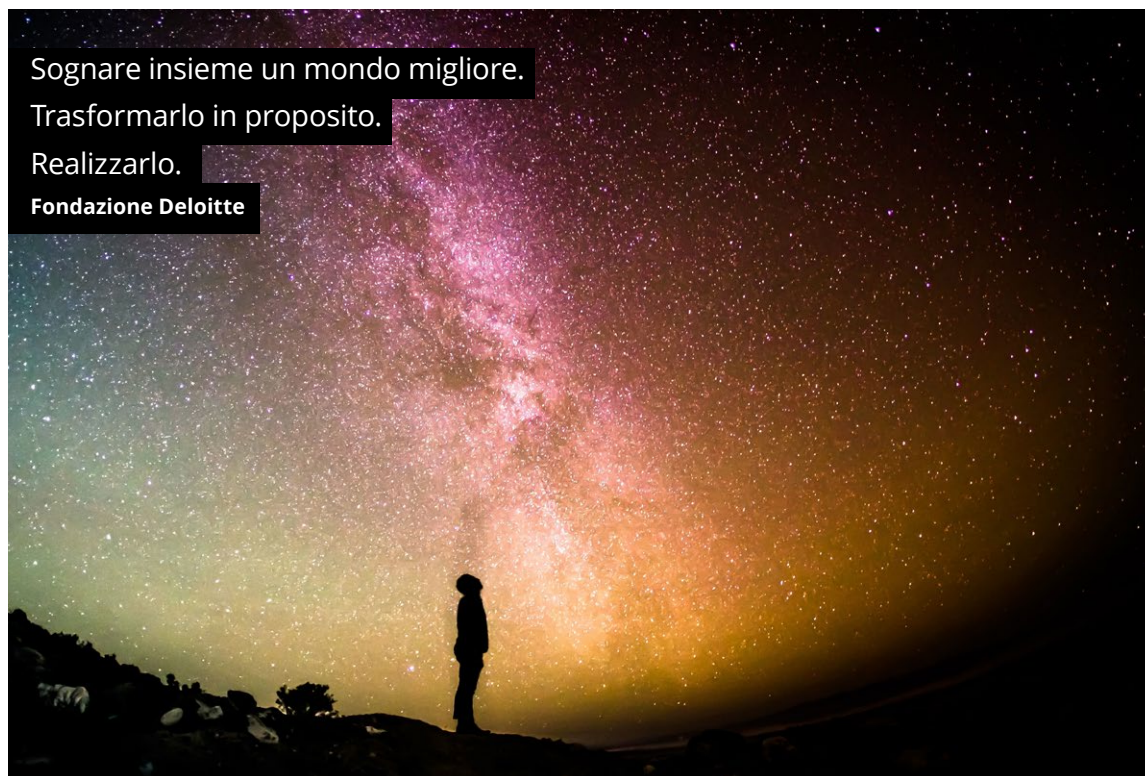
# L'impatto Risk Advisory di Deloitte sulla community

## L'impatto sulla comunità

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**.<sup>7</sup>

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

Nel corso del **FY21** la Deloitte Risk Advisory ha contribuito con **23 mila euro** di liberalità.



# Allegati

## INDICATORI DI PERFORMANCE

Risorse umane GRI 102-8 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori<sup>8</sup>

| SCOMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE |            |            |            |             |            |            |                       |           |           |                     |            |            |
|---|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-----------------------|-----------|-----------|---------------------|------------|------------|
| FY21  |            |            |            |             |            |            |                       |           |           |                     |            |            |
| n. persone  | Dipendenti |            |            | Apprendisti |            |            | Collaboratori esterni |           |           | Totale forza lavoro |            |            |
|   | Uomini     | Donne      | Totale     | Uomini      | Donne      | Totale     | Uomini                | Donne     | Totale    | Uomini              | Donne      | Totale     |
| Partner   | 27         | 4          | 31         | -           | -          | -          | -                     | -         | -         | 27                  | 4          | 31         |
| Director  | 27         | 7          | 34         | -           | -          | -          | -                     | -         | -         | 27                  | 7          | 34         |
| Senior manager  | 27         | 9          | 36         | -           | -          | -          | -                     | -         | -         | 27                  | 9          | 36         |
| Manager   | 48         | 31         | 79         | -           | -          | -          | 1                     | -         | 1         | 49                  | 31         | 80         |
| Senior staff  | 127        | 70         | 197        | -           | -          | -          | -                     | -         | -         | 127                 | 70         | 197        |
| Professional staff  | 87         | 58         | 145        | 34          | 47         | 81         | -                     | 1         | 1         | 121                 | 106        | 227        |
| Administrative professionals  | 25         | 11         | 36         | 146         | 84         | 230        | 54                    | 39        | 93        | 225                 | 134        | 359        |
| <b>Totale</b>   | <b>368</b> | <b>190</b> | <b>558</b> | <b>180</b>  | <b>131</b> | <b>311</b> | <b>55</b>             | <b>40</b> | <b>95</b> | <b>603</b>          | <b>361</b> | <b>964</b> |
| FY20  |            |            |            |             |            |            |                       |           |           |                     |            |            |
| n. persone  | Dipendenti |            |            | Apprendisti |            |            | Collaboratori esterni |           |           | Totale forza lavoro |            |            |
|   | Uomini     | Donne      | Totale     | Uomini      | Donne      | Totale     | Uomini                | Donne     | Totale    | Uomini              | Donne      | Totale     |
| Partner   | 24         | 2          | 26         | -           | -          | -          | -                     | -         | -         | 24                  | 2          | 26         |
| Director  | 22         | 5          | 27         | -           | -          | -          | -                     | -         | -         | 22                  | 5          | 27         |
| Senior manager  | 24         | 10         | 34         | -           | -          | -          | -                     | -         | -         | 24                  | 10         | 34         |
| Manager   | 42         | 28         | 70         | -           | -          | -          | 1                     | -         | 1         | 43                  | 28         | 71         |
| Senior staff  | 108        | 74         | 182        | -           | -          | -          | 1                     | -         | 1         | 109                 | 74         | 183        |
| Professional staff  | 73         | 46         | 119        | 131         | 101        | 232        | 30                    | 17        | 47        | 234                 | 164        | 398        |
| Administrative professionals  | 2          | 18         | 20         | -           | -          | -          | -                     | -         | -         | 2                   | 18         | 20         |
| <b>Totale</b>   | <b>295</b> | <b>183</b> | <b>478</b> | <b>131</b>  | <b>101</b> | <b>232</b> | <b>32</b>             | <b>17</b> | <b>49</b> | <b>458</b>          | <b>301</b> | <b>759</b> |



| SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE (FULL-TIME/PART-TIME E TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO) PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE |                         |            |            |           |          |          |                                 |            |            |                               |          |          |
|--|-------------------------|------------|------------|-----------|----------|----------|---------------------------------|------------|------------|-------------------------------|----------|----------|
| FY21   |                         |            |            |           |          |          |                                 |            |            |                               |          |          |
| 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  | 27                      | 4          | 31         | -         | -        | -        | 27                              | 4          | 31         | -                             | -        | -        |
| Director   | 27                      | 7          | 34         | -         | -        | -        | 27                              | 7          | 34         | -                             | -        | -        |
| Senior manager   | 27                      | 9          | 36         | -         | -        | -        | 26                              | 9          | 35         | 1                             | -        | 1        |
| Manager  | 48                      | 30         | 78         | -         | 1        | 1        | 48                              | 31         | 79         | -                             | -        | -        |
| Senior staff   | 127                     | 70         | 197        | -         | -        | -        | 127                             | 70         | 197        | -                             | -        | -        |
| Professional staff   | 121                     | 100        | 221        | -         | 5        | 5        | 121                             | 104        | 225        | -                             | 1        | 1        |
| Administrative professionals   | 171                     | 94         | 265        | -         | 1        | 1        | 170                             | 95         | 265        | 1                             | -        | 1        |
| <b>Totale</b>  | <b>548</b>              | <b>314</b> | <b>862</b> | <b>-</b>  | <b>7</b> | <b>7</b> | <b>546</b>                      | <b>320</b> | <b>866</b> | <b>2</b>                      | <b>1</b> | <b>3</b> |
| FY20   |                         |            |            |           |          |          |                                 |            |            |                               |          |          |
| n. persone   | Tipologia professionale |            |            |           |          |          | Tipologia di contratto          |            |            |                               |          |          |
|  | Full time               |            |            | Part time |          |          | Contratto a Tempo Indeterminato |            |            | Contratto a Tempo Determinato |          |          |
|  | Uomini                  | Donne      | Totale     | Uomini    | Donne    | Totale   | Uomini                          | Donne      | Totale     | Uomini                        | Donne    | Totale   |
| Partner  | 24                      | 2          | 26         | -         | -        | -        | 24                              | 2          | 26         | -                             | -        | -        |
| Director   | 22                      | 5          | 27         | -         | -        | -        | 22                              | 5          | 27         | -                             | -        | -        |
| Senior manager   | 24                      | 10         | 34         | -         | -        | -        | 24                              | 9          | 33         | -                             | 1        | 1        |
| Manager  | 42                      | 26         | 68         | -         | 2        | 2        | 42                              | 28         | 70         | -                             | -        | -        |
| Senior staff   | 108                     | 74         | 182        | -         | -        | -        | 108                             | 74         | 182        | -                             | -        | -        |
| Professional staff   | 204                     | 147        | 351        | -         | -        | -        | 204                             | 147        | 351        | -                             | -        | -        |
| Administrative professionals   | 2                       | 11         | 13         | -         | 7        | 7        | 2                               | 18         | 20         | -                             | -        | -        |
| <b>Totale</b>  | <b>426</b>              | <b>275</b> | <b>701</b> | <b>-</b>  | <b>9</b> | <b>9</b> | <b>426</b>                      | <b>283</b> | <b>709</b> | <b>-</b>                      | <b>1</b> | <b>1</b> |

| SCOMPOSIZIONE DEI COLLABORATORI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE |           |           |           |                      |          |          |                              |           |           |
|--|-----------|-----------|-----------|----------------------|----------|----------|------------------------------|-----------|-----------|
| FY21   |           |           |           |                      |          |          |                              |           |           |
| n. persone   | Stage     |           |           | Altre collaborazioni |          |          | Totale collaboratori esterni |           |           |
|  | Uomini    | Donne     | Totale    | Uomini               | Donne    | Totale   | Uomini                       | Donne     | Totale    |
| Partner  | -         | -         | -         | -                    | -        | -        | -                            | -         | -         |
| Director   | -         | -         | -         | -                    | -        | -        | -                            | -         | -         |
| Senior manager   | -         | -         | -         | -                    | -        | -        | -                            | -         | -         |
| Manager  | -         | -         | -         | 1                    | -        | 1        | 1                            | -         | 1         |
| Senior staff   | -         | -         | -         | -                    | -        | -        | -                            | -         | -         |
| Professional staff   | -         | -         | -         | -                    | 1        | 1        | -                            | 1         | 1         |
| Administrative professionals   | 53        | 39        | 92        | 1                    | -        | 1        | 54                           | 39        | 93        |
| <b>Totale</b>  | <b>53</b> | <b>39</b> | <b>92</b> | <b>2</b>             | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>55</b>                    | <b>40</b> | <b>95</b> |
| FY20   |           |           |           |                      |          |          |                              |           |           |
| n. persone   | Stage     |           |           | Altre collaborazioni |          |          | Totale collaboratori esterni |           |           |
|  | Uomini    | Donne     | Totale    | Uomini               | Donne    | Totale   | Uomini                       | Donne     | Totale    |
| Partner  | -         | -         | -         | -                    | -        | -        | -                            | -         | -         |
| Director   | -         | -         | -         | -                    | -        | -        | -                            | -         | -         |
| Senior manager   | -         | -         | -         | -                    | -        | -        | -                            | -         | -         |
| Manager  | -         | -         | -         | 1                    | -        | 1        | 1                            | -         | 1         |
| Senior staff   | -         | -         | -         | 1                    | -        | 1        | 1                            | -         | 1         |
| Professional staff   | 32        | 19        | 51        | 1                    | 1        | 2        | 30                           | 17        | 47        |
| Administrative professionals   | -         | -         | -         | -                    | -        | -        | -                            | -         | -         |
| <b>Totale</b>  | <b>32</b> | <b>19</b> | <b>51</b> | <b>3</b>             | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>32</b>                    | <b>17</b> | <b>49</b> |

## GRI 401 Occupazione

| TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ |            |           |          |            |            |           |          |            |
|---|------------|-----------|----------|------------|------------|-----------|----------|------------|
| n. persone  | FY21       |           |          |            | FY20       |           |          |            |
|   | <30        | 30-50     | >50      | Totale     | <30        | 30-50     | >50      | Totale     |
| Turnover in entrata                                       |            |           |          |            |            |           |          |            |
| Uomini  | 203        | 56        | 3        | 262        | 130        | 45        | -        | 175        |
| Donne   | 106        | 14        | -        | 120        | 100        | 19        | -        | 119        |
| <b>Totale</b>   | <b>309</b> | <b>70</b> | <b>3</b> | <b>382</b> | <b>230</b> | <b>64</b> | <b>-</b> | <b>294</b> |
| Turnover in uscita  |            |           |          |            |            |           |          |            |
| Uomini  | 90         | 47        | 1        | 138        | 49         | 38        | -        | 87         |
| Donne   | 50         | 30        | 1        | 81         | 24         | 21        | -        | 45         |
| <b>Totale</b>   | <b>140</b> | <b>77</b> | <b>2</b> | <b>219</b> | <b>73</b>  | <b>59</b> | <b>-</b> | <b>132</b> |

| TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ, IN PERCENTUALE |            |            |            |            |            |            |            |            |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Percentuali sul totale dipendenti   | FY21       |            |            |            | FY20       |            |            |            |
|   | <30        | 30-50      | >50        | Totale     | <30        | 30-50      | >50        | Totale     |
| Turnover in entrata   |            |            |            |            |            |            |            |            |
| 64%   | 26%        | 16%        | 48%        | 58%        | 23%        | 0%         | 41%        | 35%        |
| 50%   | 14%        | 0%         | 37%        | 60%        | 17%        | 0%         | 42%        | 34%        |
| <b>58%</b>  | <b>22%</b> | <b>11%</b> | <b>44%</b> | <b>59%</b> | <b>21%</b> | <b>0%</b>  | <b>41%</b> | <b>35%</b> |
| Turnover in uscita  |            |            |            |            |            |            |            |            |
| Uomini  | 28%        | 26%        | 16%        | 25%        | 22%        | 23%        | 0%         | 20%        |
| Donne   | 23%        | 30%        | 13%        | 25%        | 14%        | 19%        | 0%         | 16%        |
| <b>Totale</b>   | <b>26%</b> | <b>25%</b> | <b>7%</b>  | <b>25%</b> | <b>19%</b> | <b>19%</b> | <b>0%</b>  | <b>19%</b> |

## GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro

| INDICATORI SALUTE E SICUREZZA  |                          |      |                                     |      |
|--|--------------------------|------|-------------------------------------|------|
| n. casi totali   | Dipendenti e apprendisti |      | Collaboratori esterni <sup>10</sup> |      |
|  | FY21                     | FY20 | FY21                                | FY20 |
| Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro  | -                        | -    | -                                   | -    |
| Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) <sup>11</sup> | -                        | -    | -                                   | -    |
| Numeri di infortuni sul lavoro registrabili <sup>12</sup>                                      | 1                        | 1    | -                                   | -    |
| Numero di infortuni in itinere <sup>13</sup>   | 1                        | 6    | -                                   | -    |
| Tassi  |                          |      |                                     |      |
| Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro   | -                        | -    | -                                   | -    |
| Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)                | -                        | -    | -                                   | -    |
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili   | 0                        | 0    | -                                   | -    |



## GRI 404 Formazione e istruzione

| ORE DI FORMAZIONE EROGATE E FORMAZIONE PRO-CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE |              |              |              |              |              |               |               |            |              |               |            |                   |                  |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|------------|--------------|---------------|------------|-------------------|------------------|
| n. ore   | In aula      |              |              | E-learning   |              |               | Area Virtuale |            |              | Totale        | Pro-capite | Pro-capite Uomini | Pro-capite Donne |
|  | Uomini       | Donne        | Totale       | Uomini       | Donne        | Totale        | Uomini        | Donne      | Totale       |               |            |                   |                  |
| <b>FY21</b>  |              |              |              |              |              |               |               |            |              |               |            |                   |                  |
| Partner  | 0            | 0            | 0            | 151          | 51           | 201           | 102           | 61         | 163          | 364           | 12         | 9                 | 28               |
| Director   | 0            | 0            | 0            | 225          | 52           | 278           | 42            | 26         | 68           | 345           | 10         | 10                | 11               |
| Senior manager   | 0            | 0            | 0            | 248          | 60           | 308           | 66            | 61         | 127          | 435           | 12         | 12                | 13               |
| Manager  | 0            | 0            | 0            | 480          | 237          | 717           | 168           | 128        | 296          | 1.013         | 13         | 13                | 12               |
| Senior staff   | 0            | 0            | 0            | 1.135        | 768          | 1.903         | 516           | 240        | 756          | 2.659         | 13         | 13                | 14               |
| Professional staff   | 0            | 0            | 0            | 4.929        | 3.156        | 8.085         | 839           | 293        | 1.132        | 9.217         | 41         | 48                | 33               |
| Administrative professionals   | 0            | 0            | 0            | 21           | 131          | 152           | 0             | 73         | 73           | 225           | 1          | 0                 | 2                |
| <b>Totale</b>  | <b>0</b>     | <b>0</b>     | <b>0</b>     | <b>7.188</b> | <b>4.456</b> | <b>11.644</b> | <b>1.733</b>  | <b>881</b> | <b>2.614</b> | <b>14.258</b> | <b>15</b>  | <b>15</b>         | <b>15</b>        |
| <b>FY20</b>  |              |              |              |              |              |               |               |            |              |               |            |                   |                  |
| Partner  | 127          | 75           | 202          | 232          | 19           | 251           | 15            | 0          | 15           | 468           | 18         | 16                | 47               |
| Director   | 110          | 20           | 130          | 156          | 48           | 203           | 187           | 18         | 205          | 538           | 20         | 21                | 17               |
| Senior manager   | 83           | 130          | 213          | 302          | 73           | 375           | 16            | 121        | 137          | 724           | 21         | 17                | 32               |
| Manager  | 803          | 402          | 1.205        | 735          | 390          | 1.125         | 182           | 101        | 283          | 2.613         | 37         | 40                | 32               |
| Senior staff   | 854          | 172          | 1.026        | 1.558        | 856          | 2.414         | 60            | 36         | 96           | 3.536         | 19         | 23                | 14               |
| Professional staff   | 1.960        | 1.856        | 3.816        | 5.115        | 3.783        | 8.898         | 67            | 30         | 97           | 12.811        | 32         | 31                | 35               |
| Administrative professionals   | 0            | 0            | 0            | 17           | 153          | 170           | 0             | 8          | 8            | 178           | 9          | 9                 | 9                |
| <b>Totale</b>  | <b>3.937</b> | <b>2.655</b> | <b>6.592</b> | <b>8.115</b> | <b>5.321</b> | <b>13.437</b> | <b>527</b>    | <b>314</b> | <b>840</b>   | <b>20.869</b> | <b>27</b>  | <b>27</b>         | <b>28</b>        |

## Note

- 1 I dati e le informazioni riportate all'interno del presente report fanno riferimento alla legal entity Deloitte Risk Advisory S.r.l. al 31 maggio 2021 e alle attività da questa sviluppate nel corso del FY21 (1° giugno 2020 – 31 maggio 2021) salvo diversamente indicato.
- 2 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.
- 3 Per ulteriori approfondimenti relativi a progettualità ed iniziative in ambito, consultare il CR Report FY21 di Deloitte Italia al seguente [link](#).
- 4 Per ulteriori approfondimenti relativi ai servizi offerti dalla piattaforma, consultare il CR Report di Deloitte Italia al seguente [link](#).
- 5 Per ulteriori approfondimenti relativi ai presidi messi in atto dal network di Deloitte in Italia per la salvaguardia delle proprie persone, consultare il CR Report FY21 di Deloitte Italia al seguente [link](#).
- 6 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 FY21 del network di Deloitte in Italia.
- 7 Per maggiori informazioni consultare il "Bilancio Sociale 2021" di Fondazione Deloitte al seguente [link](#).
- 8 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.
- 9 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.
- 10 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.

- 11 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.
- 12 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
- 13 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.





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](http://www.deloitte.com/about).

© 2022 Deloitte Italy S.p.A.

Deloitte Creative Team - Italia | SG.098.21