

The image features a glowing orange ring on a dark, textured rock surface against a blue sky. The Deloitte logo is in the top left, and the text 'Report di Sostenibilità' and 'CONSULTING' are in the bottom left.

**Deloitte.**

Report di  
Sostenibilità

CONSULTING

# INDICE



L'esigenza di  
un report per  
business



Il valore  
creato



Allegati



Il network  
di Deloitte in Italia



Il talento  
del Consulting  
di Deloitte



Sostenibilità: una visione  
strategica  
del futuro



L'impatto del  
Consulting di Deloitte  
sull'ambiente



Governance,  
etica e trasparenza  
nel business



L'impatto del  
Consulting di Deloitte  
sulla community

# L'esigenza di un report per business

Siamo lieti di presentavi la seconda edizione del **Report di Sostenibilità del Consulting di Deloitte**<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 del Consulting di Deloitte** 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 il Consulting di Deloitte 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)



## Consulting: innovazione, trasformazione e leadership

Tre sono i pilastri su cui si fonda Deloitte Consulting: **Innovazione, Trasformazione e Leadership**. Deloitte si distingue nel mercato per la sua forte cultura problem-solving oriented e la sua mission **Making an Impact that Matters!** che si manifestano nel supporto ai clienti nella **risoluzione di problematiche complesse** e nello **sviluppo di idee** che consentono di produrre performance elevate e **risultati tangibili** a lungo termine.

Nel FY21, il Consulting, contava **3.761 professionisti**, di cui il **33% donne**, e ha registrato **ricavi per 376 milioni di euro**, rappresentando il **46%** del totale del network di Deloitte in Italia.

## Gli aspetti chiave della mission del Consulting

Partendo dall'esperienza del network di Deloitte Italia e dall'ascolto attivo e costante di tutte le persone, sia consulenti che clienti, il Consulting di Deloitte ha definito **sei aspetti chiave** che riassumono la *mission* e determinano il posizionamento del Consulting di Deloitte sul mercato.

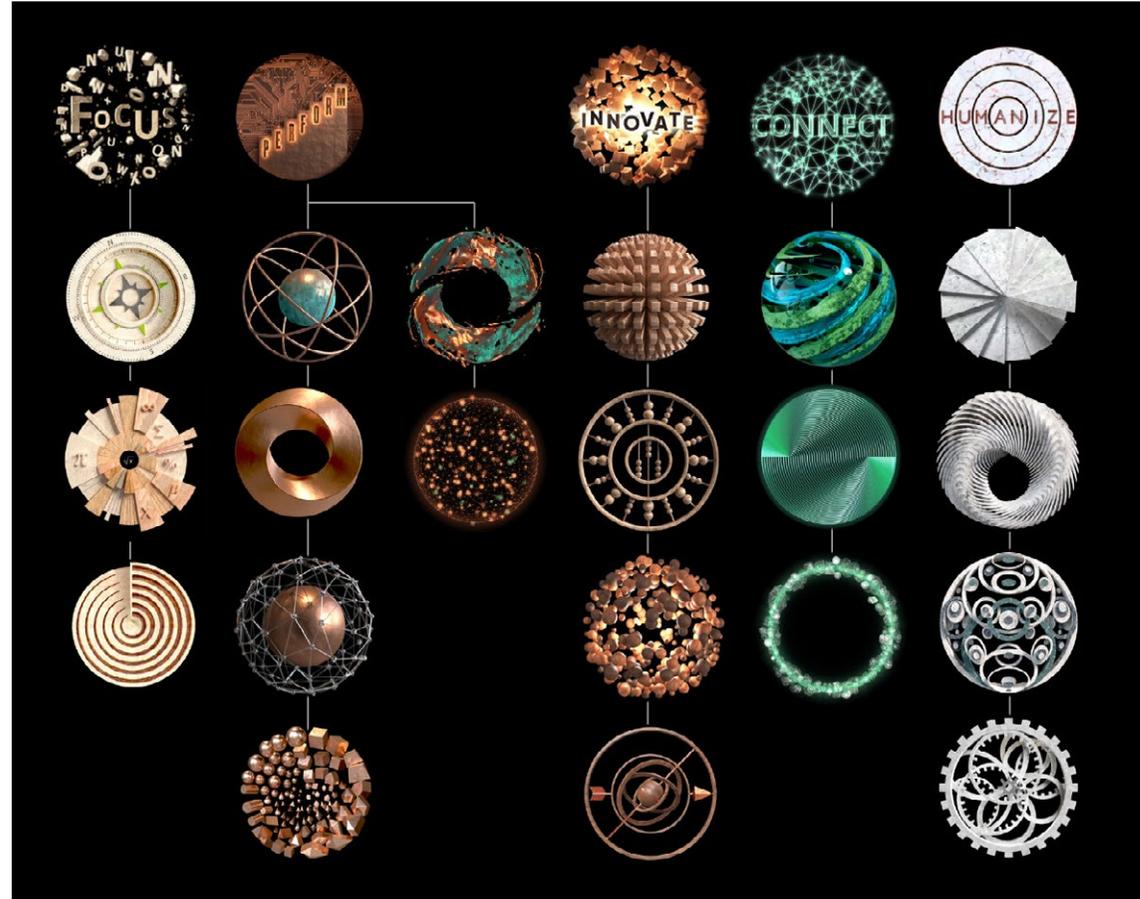
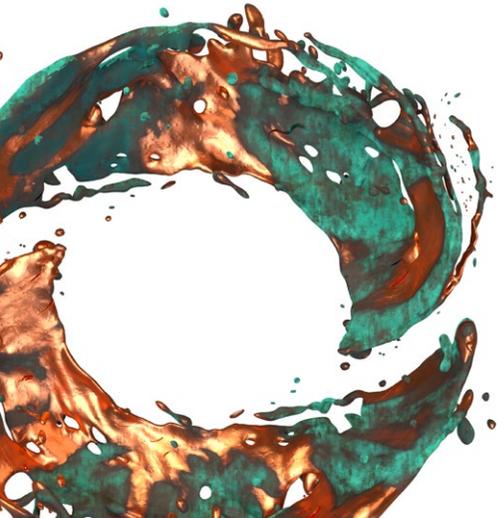


- 1 Esperienza ed idee**  
Esperienze consolidate e conoscenza di settore per supportare i clienti e rispondere ai loro problemi aziendali più complessi
- 2 Rigore analitico**  
Raccomandazioni fondate su un'analisi rigorosa, basata sui fatti
- 3 Idee innovative**  
Approcci innovativi per aiutare i clienti a raggiungere obiettivi concreti
- 4 Anticipazione**  
Anticipazione del cambiamento e supporto nelle decisioni complesse
- 5 Concretezza**  
Esperienza per colmare il gap tra vision e realizzazione
- 6 Determinazione**  
Supporto deciso e determinato al cliente per conseguire un valore tangibile, significativo e duraturo



## Il Brand

Consulting fa parte del Global network di Deloitte condividendo non solo la stessa *mission* ma anche l'**immagine** che Deloitte Consulting vuole dare di sé. Con lo scopo di rendere la business function immediatamente riconoscibile e correttamente percepita all'interno dell'organizzazione e tra gli stakeholder, il Global Consulting Brand ha deciso di rappresentare con **illustrazioni circolari in 3D** le **parole chiave** relative alle opportunità e alle sfide affrontate quotidianamente. Le parole scelte riflettono gli aspetti più significativi del lavoro attraverso un'immagine forte, distintiva e coerente con la mission ed il brand di Deloitte.



# 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:



## BIETTIVI 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.

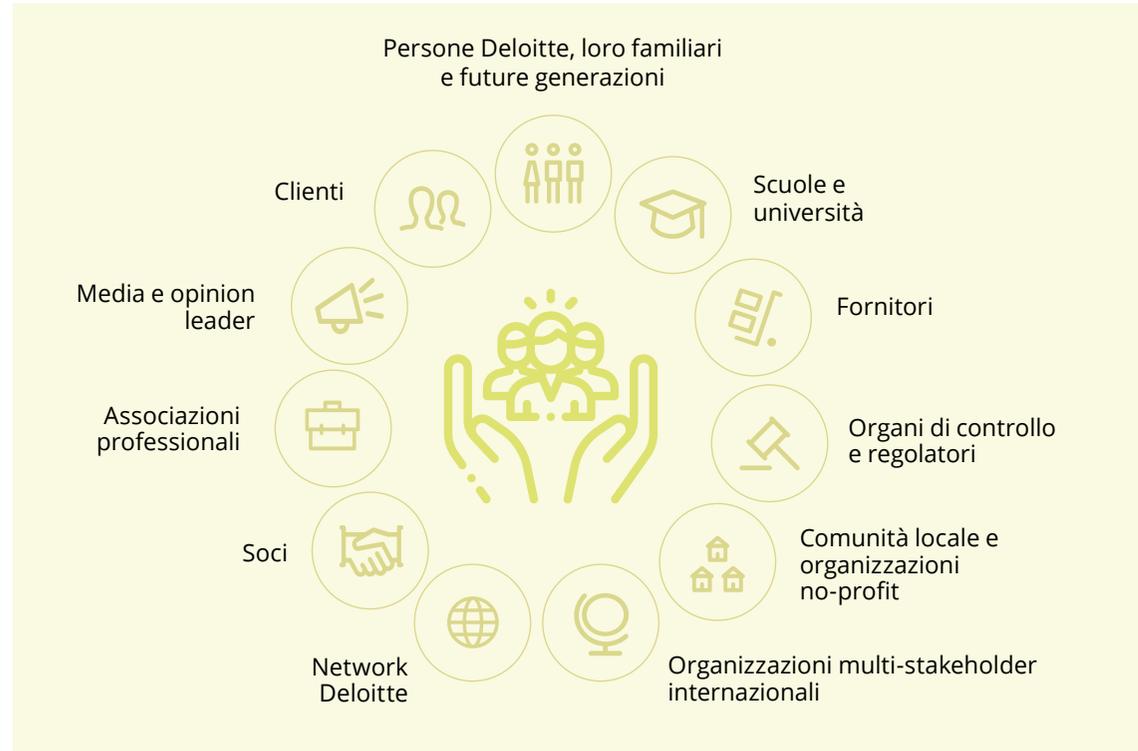
Si impegnano a dare un contributo concreto alle comunità in cui vivono e operano, supportando le organizzazioni no profit a trovare soluzioni concrete per affrontare le questioni più urgenti. In Italia le società del network Deloitte e Fondazione Deloitte promuovono Volunteer Hub, il primo progetto strutturato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



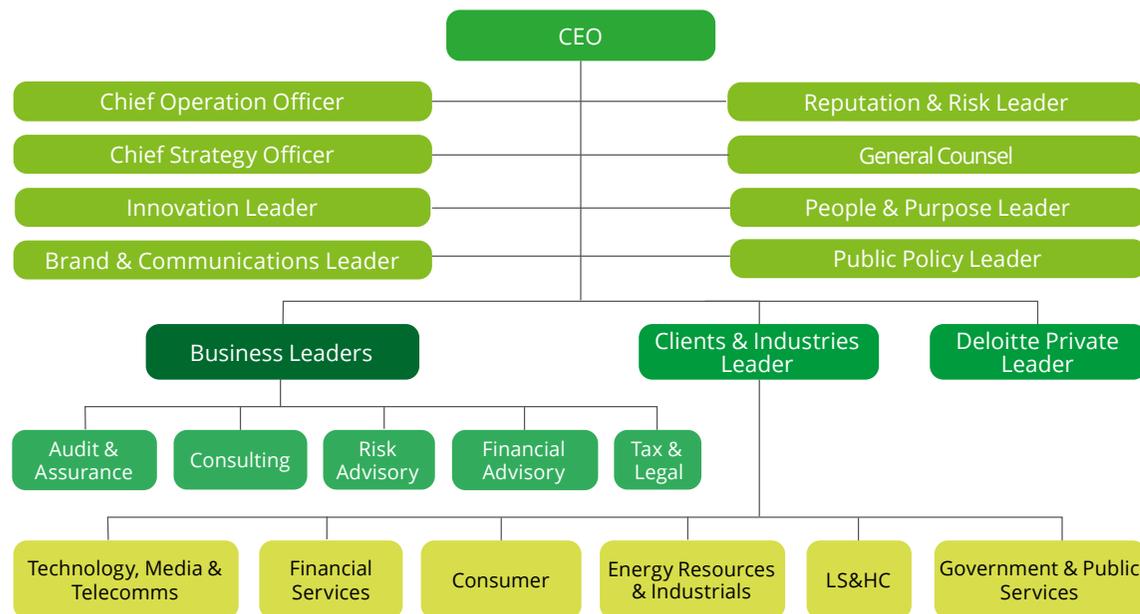
## Governance del network di Deloitte in Italia

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

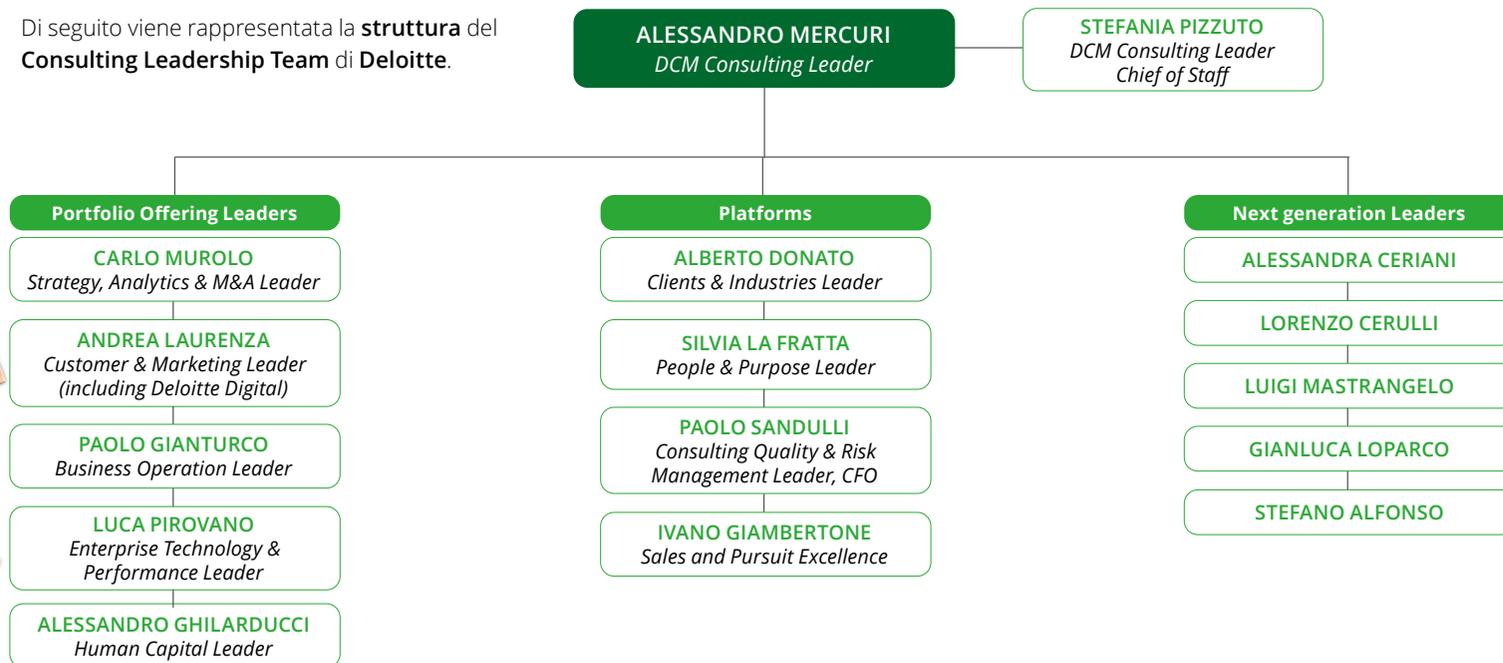
**Stefania Papa** | People & Purpose Leader  
**Catherine Adam** | General Counsel  
**Pierluigi Brienza** | Chief Strategy Officer  
**Raffaele Fontana** | Reputation & Risk Leader  
**Ernesto Lanzillo** | Deloitte Private Leader  
**Andrea Poggi** | Innovation Leader, Clients & Industries Leader

## Consulting Leadership Team



Alessandro Mercuri è l'A.D. di Deloitte Consulting S.r.l. e ha definito come obiettivo principale “La trasformazione del business dei clienti, facendo leva sulla qualità dei talenti. Inclusion e rispetto per le diversità sono valori fondanti della nostra azienda e motore propulsivo del percorso di crescita e impatto positivo su tutta la società e sull'ambiente.”

Di seguito viene rappresentata la **struttura** del **Consulting Leadership Team** di Deloitte.



## 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-corrruzione

In linea con quanto sviluppato da Deloitte a livello internazionale, Deloitte Central Mediterranean (DCM) è dotata di una Policy in materia Anti-corrruzione 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.



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.

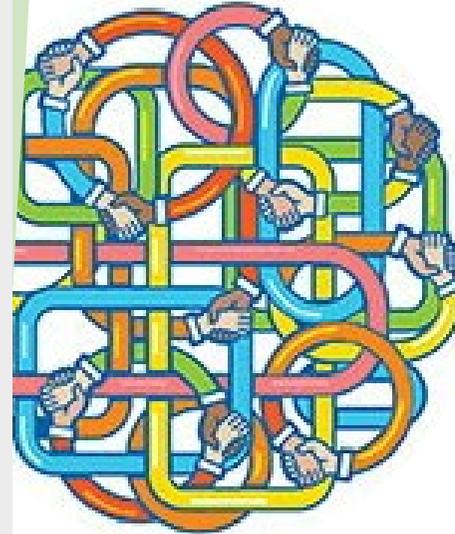
### Travel e Car Policy

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.



### 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 politiche e procedure sulla protezione dei dati per rispondere ai requisiti definiti dal



## Certificazioni conseguite

### Certificazione per la qualità

Deloitte Consulting 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 servizi IT

Deloitte Consulting è in possesso della certificazione **ISO 20000-1:2018** 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 Consulting 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 Consulting ha avviato 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.

### Certificazioni Etica SA 8000

Nel corso del FY21 Deloitte Consulting, al fine di confermare il proprio impegno verso un comportamento del business sempre più socialmente responsabile e conforme con il quadro normativo internazionale e nazionale, ha intrapreso il percorso per la certificazione del sistema di gestione in materia ai sensi dello **Standard SA8000:2014**.

### Certificazione Business Continuity Management

Nel corso dei FY21, coerentemente con quanto effettuato da DCM e dalle altre legal entities, Deloitte Consulting ha deciso di avviare ed intraprendere il percorso di certificazione **ISO 22301:2019**.



# 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.

La proposta del Consulting si articola in un viaggio end-to-end adattivo ed integrato attraverso il processo di trasformazione aziendale: **Imagine, Deliver, Run**. Il futuro dei clienti viene quindi immaginato, sviluppato, definito e gestito dai professionisti del Consulting, avendo sempre come obiettivo la creazione del valore di un impatto positivo.



## I servizi offerti

Al fine di rispondere alle esigenze di tutte le aree di riferimento del mercato, il Consulting di Deloitte, in linea con la direzione del network Deloitte in Italia, ha 5 pilastri su cui basa i propri servizi, coerenti con le richieste e le aspettative delle organizzazioni.



### STRATEGY, ANALYTICS AND M&A

I servizi Strategy, Analytics e M&A, aiutano i clienti ad impostare una visione chiara e ad ottimizzare le prestazioni in tutta l'organizzazione grazie ad approfondimenti basati sui dati, rilevamento strategico, soluzioni cognitive e robotiche e altri strumenti essenziali. Le aree specifiche sono: Analytics & Cognitive, Monitor Deloitte (consulenza strategica), Merger and Acquisitions.

### CORE BUSINESS OPERATIONS

I servizi Core Business Operation offrono soluzioni per mantenere le imprese all'avanguardia in settori come health care, banking, e insurance. Le aree specifiche sono: Operation transformation, Systems Engineering, Cloud Engineering, Industry Solution.

### CUSTOMER & MARKETING

I servizi Customer & Marketing offrono una gamma complessa di attività che includono innovazione digitale, customer services e experience, pubblicità e altro ancora. Le soluzioni digitali all'avanguardia e le strategie basate sui dati sono guidate da una visione human-first per creare e fidelizzare i clienti coinvolti e alimentare una crescita sostenuta. Le aree specifiche sono: Customer Strategy & Applied Design, Advertising, Marketing & Commerce, Digital Customer.

### HUMAN CAPITAL

I servizi Human Capital aiutano a sfruttare il potere del digitale per reinventare il potere dell'essere umano. Dall'ottimizzazione delle prestazioni della forza lavoro, alla previsione delle esigenze future del capitale umano, all'aiutare le persone a orientare i cambiamenti organizzativi e alla fornitura di esperienze digitali all'avanguardia per i dipendenti: l'offerta di servizi e soluzioni di capitale umano aiuta a costruire il posto di lavoro del futuro. Le aree specifiche sono: HR Transformation, Organization Transformation, Workforce Transformation

### ENTERPRISE TECHNOLOGY & PERFORMANCE

I servizi Enterprise Technology & Performance aiutano le aziende ad intraprendere un percorso di transizione strategica e dinamica verso sistemi a livello aziendale e funzioni organizzative specifiche come finance, IT management e supply chain, grazie al supporto fornito delle aree di servizio: Technology Strategy & Transformation, SAP e Oracle, Finance & Performance, Emerging ERP Solutions, Supply Chain & Network Operations.



## Il valore generato da Consulting di Deloitte per l'ambiente: Deloitte Digital Jungle

Da settembre 2019, Deloitte Digital si è fatto promotore di "Deloitte Digital Jungle", un progetto in **collaborazione con Treedom**. Il processo, nato dalla voglia del team Deloitte Digital di contribuire alla lotta al cambiamento climatico e di allinearsi alle politiche di sostenibilità del network, ha l'obiettivo di piantare un albero per ogni persona del team, crescendo quindi di anno in anno.

Alla fine del FY21, il progetto ha permesso la piantumazione di un piccolo bosco di **oltre 900 alberi in Cameroon**.



# Il talento del Consulting di Deloitte

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.

## TALENT AMBASSADOR

Continua anche per il FY21 il percorso lanciato da Deloitte Consulting nel FY20: una community di persone che ha l'obiettivo di diventare il punto di riferimento per tutte le tematiche Talent (Recruiting, Learning, Talent Experience, Diversity & Inclusion e Well-being).

Ogni Talent Ambassador ha un ruolo specifico, quello di contribuire a trasmettere principi, valori, novità, opportunità e strategie, sostenendo un flusso di comunicazione circolare e continuativo con tutte le persone, cercando di raggiungerne il più possibile.



## Attrazione, formazione e sviluppo del personale

### Attrazione

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

### DIGITA - Digital Transformation & Industry Innovation Academy

Nel 2017 nasce la **Deloitte DIGITA Academy** in collaborazione con l'Università Federico II di Napoli; un progetto che mira a rivoluzionare i metodi di istruzione tradizionali, formando i nuovi digital leaders del futuro.

Il percorso formativo prevede un periodo di sei mesi di lezioni tenute presso il campus universitario di San Giovanni a Teduccio (Napoli), cui contribuiscono con interventi più di 80 manager e professori, per un totale di oltre 1.000 ore di insegnamento. Successivamente, sono previsti tre mesi di project work in cui i corsisti sviluppano business case e progetti di analisi/ricerca appoggiandosi a più di 120 aziende e business partners.

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

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

I risultati delle prime quattro edizioni sono stati un gran successo, con il 90% dei 200 talenti formati che hanno ricevuto un'offerta di lavoro e il 70% che sono entrati in Deloitte o in una società partner di DIGITA. A causa dell'evento pandemico, la quarta edizione ha nuovamente adottato la didattica a distanza, consentendo regolarmente agli studenti lo svolgimento del project work da remoto. Inoltre, per seguire un approccio internazionale, sono state aumentate le ore di insegnamento in lingua inglese ed inseriti nuovi corsi sulle tecnologie emergenti.

Negli anni DIGITA è diventata un importante hub centro-meridionale per l'organizzazione di eventi, workshop e incontri, oltre che **collaborazioni con No Profit** quali **Save The Children** e **Fondazione Famiglia di Maria**.

Il giorno 3 novembre 2021 è partita ufficialmente la V Edizione, in cui si continuerà a formare i 70 giovani talenti con nuovi e importanti progetti formativi sulle tecnologie più all'avanguardia, integrandone il percorso di studi.



Inoltre, Deloitte Digital è impegnata nella ricerca di soluzioni innovative per **dispositivi mobili**, Web e **social media** anche internamente al network di Deloitte in Italia, al fine di aumentarne l'impatto digitale. In particolare, come già nel precedente esercizio, Deloitte Digital è stata incaricata di gestire l'applicazione dello **smart working**, venendo incontro a tutte le esigenze dei dipendenti.



## Employee Branding e sviluppo delle competenze e crescita professionale

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



**50%**

età inferiore ai 30 anni

**364** stage

avviati nel corso del FY21, di cui il

**75%** tramutati in contratti di lavoro

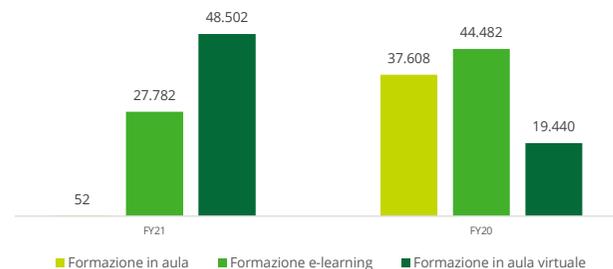


**20** ore di formazione pro-capite erogata alla popolazione

Il **Consulting**, in linea con il network di Deloitte in Italia, è alla costante ricerca di persone proattive, che vogliano sempre migliorarsi e che abbiano come obiettivi supportare i clienti al meglio delle loro capacità, dare un contributo di valore alla comunità, nonché valorizzare le competenze e le capacità delle persone con cui collaborano. Il Consulting d'altro canto, si impegna a raggiungere un duplice obiettivo: **garantire eccellenti risultati ai clienti e garantire una crescita personale e professionale quotidiana alle proprie persone.**

Il primo è chiaramente interdipendente dal secondo: puntando infatti sulle competenze delle proprie persone attraverso notevoli investimenti sulla formazione, il Consulting aspira a creare un pool di professionisti di talento che possa garantire valore aggiunto attraverso qualsiasi suo contributo

Ore di formazione in aula, on line, ed 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.



## It's our future Consulting

La pandemia ha generato nuovi spunti di riflessione e sfide rispetto al modo di lavorare. Per rispondere a queste nuove esigenze, il Consulting ha avviato un importante progetto di trasformazione nell'ambito del new ways of working: "It's our future Consulting". Il progetto ha l'obiettivo di ripensare al modo di lavorare all'interno del Consulting nel contesto ibrido post pandemico partendo dall'ascolto delle nostre persone e delle loro esigenze.

Per ripensare il modo di lavorare il Consulting si è concentrato sui "moments that matter" della vita del Consulting di Deloitte rispetto a 3 dimensioni:

- Work – attività svolte, processi e tecnologie utilizzate nelle attività quotidiane
- Workforce – modalità di interazione tra persone che consentono nuovi approcci alla collaborazione e alla responsabilizzazione
- Workplace – nuovo concetto del luogo di lavoro per combinare esperienze digitali e fisiche

Il confronto con le persone ha portato all'individuazione di iniziative strategiche che verranno realizzate durante il biennio FY22 e FY23.

## Diversity inclusion e pari opportunità

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

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



### Programma D-Mums

Il Consulting, in linea con lo scorso fiscal year, ha continuato a promuovere e utilizzare con largo successo il programma dedicato alle mamme per facilitarne il rientro dalla maternità, in modo che esso sia **inclusivo e favorisca il percorso di carriera**. Questo programma stimola la comunicazione positiva ed efficace tra la mamma, l'organizzazione e il suo team di lavoro con l'obiettivo di fornirle tutte le informazioni necessarie per gestire la sua esperienza di maternità e relativo rientro. Nello specifico vengono offerti i seguenti servizi: attivazione di uno sportello di ascolto per raccogliere feedback circa l'esperienza di rientro delle mamme, coinvolgimento del team leader come attore principale nell'accogliere la collega a seguito del congedo di maternità, condivisione di un toolkit che fornisce le linee guida per rendere l'esperienza del rientro sempre più inclusiva. Ad integrazione di questo programma, è stata lanciata la community **Parents@Deloitte** che coinvolge **circa 200 genitori** a sostegno della cultura della genitorialità responsabile.

### Women in Tech

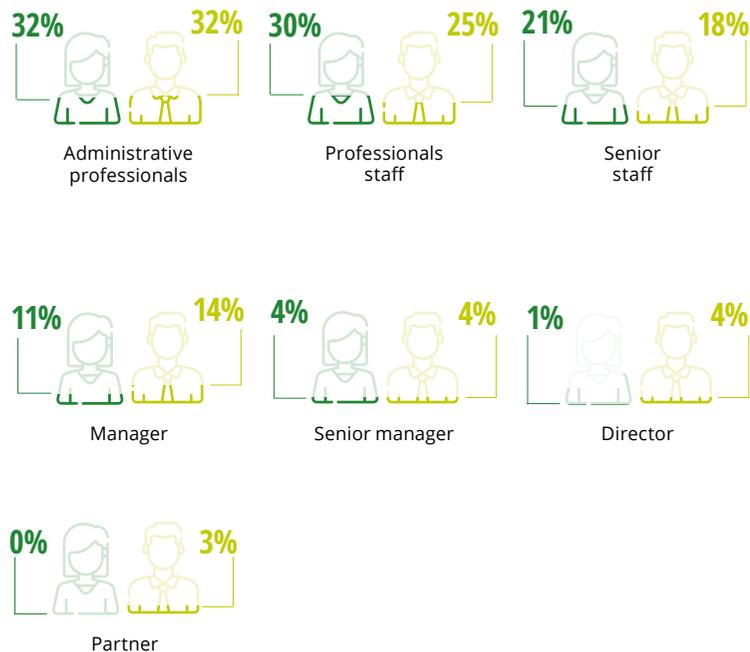
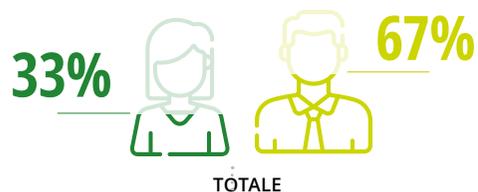
A sostegno della rappresentanza di genere in tutti i contesti e a tutti i livelli dell'organizzazione, dal FY20 è stata lanciata la community **"Women In Tech"**, composta da donne impegnate nel settore tecnologico. La community si pone il duplice obiettivo di fornire alle colleghe una piattaforma di scambio in cui condividere esperienze, idee ed expertise con altre colleghe impegnate nello stesso settore, e creare una community di role model per le giovani donne che vorranno intraprendere gli studi e la carriera nel mondo tech. Nel corso del FY21, la community delle "Women In Tech" si è ulteriormente allargata grazie alla partnership con **SheTech**, che si pone l'obiettivo di colmare il gender gap nel mondo della tecnologia e del digitale.



In linea con gli obiettivi della strategia globale ALL /M, 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 top anche per i FY22 e FY23.

### Working Well

Il Consulting di Deloitte ha lanciato la campagna di comunicazione interna "Working Well" con l'obiettivo di sensibilizzare le proprie persone rispetto ad alcuni comportamenti a supporto del well being durante la pandemia.

Ecco alcuni esempi: evitare di fissare i meeting fuori orario lavorativo, ridurre la durata standard dei meeting da 60 a 50 minuti e da 30 a 25 minuti per consentire un piccolo "comfort break" tra un incontro e l'altro, prendersi un'ora di pausa pranzo per ricaricarsi durante le giornate di lavoro.



## 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 3 casi di infortunio, di cui 3 avvenuti 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.



### DELOITTE CONSULTING ADVISORY BOARD

Il Consulting ha costituito un "Deloitte Consulting Advisory Board", composto da 10 giovani practitioners del Consulting di Deloitte, diversi per background ed esperienza oltre che per appartenenza a Portfolio Offering.

L'obiettivo è quello di aiutare il Consulting Leader nel delineare il futuro dell'organizzazione stessa, attraverso incontri mensili in cui si definiscono le iniziative strategiche per l'organizzazione. Dal Board sono state individuate varie iniziative relative a tre aspetti generali: collaborazione, comunicazione interna e work-life balance.



### ASK ME An initiative by Alessandro Mercuri

Nato durante il primo lockdown nel 2020 in cui era fondamentale tenersi in contatto, continua l'iniziativa di successo Ask Me. Alessandro Mercuri, Consulting Leader, dà la possibilità alle persone del Business Consulting di sottoporre domande e di ricevere da lui le risposte durante un webcast live mensile durante il quale condivide i risultati del Consulting e alcune Win Stories di successo. È inoltre spesso affiancato da guest speaker. Nella rete intranet sono disponibili le registrazioni di Ask Me da consultare gratuitamente.



### WIN STORIES

Durante gli appuntamenti di Ask Me guidati da Alessandro Mercuri, Consulting Leader, vengono condivise le storie di successo più significative in cui attraverso il racconto delle persone possiamo apprezzare l'impatto ed il contributo portato dalla nostra azienda nella realizzazione dei più grandi progetti di trasformazione dei nostri clienti.



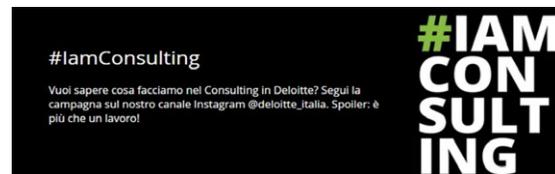
### #IamConsulting

Durante la primavera del FY21 è stata lanciata la campagna di comunicazione #IamConsulting, che ha come obiettivo il posizionamento del business attraverso il racconto di alcuni giovani talenti, che hanno raccontato in maniera coinvolgente la loro esperienza e passione per il loro lavoro.



Sono state raccontate più di 20 storie direttamente dai protagonisti e poi condivise su molteplici canali esterni (LinkedIn, Instagram, Sito Web) e interni. Il coinvolgimento interno ha generato un forte senso di appartenenza, una migliore percezione dei valori condivisi e una maggiore conoscenza di tutte le aree di business.

Attualmente è in corso di definizione l'evoluzione della campagna #IamConsulting per il FY22.



# L'impatto del Consulting 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*

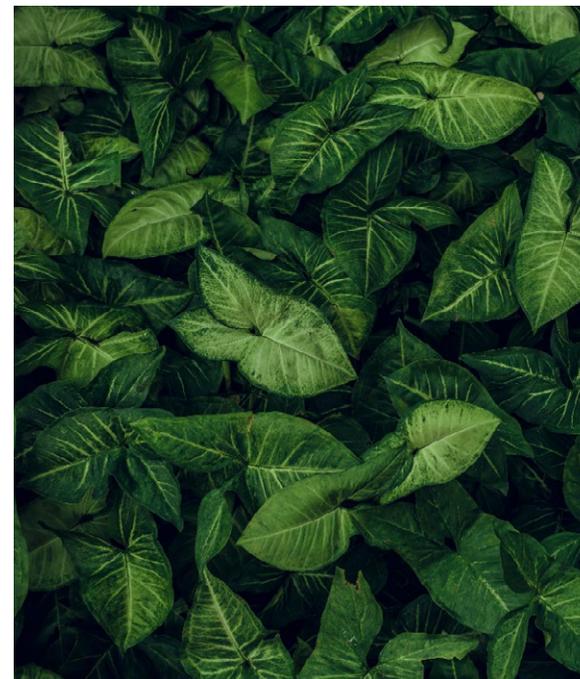
### AZIONI FUTURE



*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 del Consulting 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** Deloitte Consulting ha contribuito con **5 mila euro di liberalità**.



## Operazione Talenti

Operazione Talenti è un progetto che nasce dalla collaborazione tra Deloitte Consulting e l'Università degli Studi di Napoli Federico II e che ha l'ambizione di garantire l'uguaglianza di genere, favorire l'istruzione e al tempo



stesso ridurre la disoccupazione giovanile nel Sud Italia. L'iniziativa si sviluppa su un percorso formativo durante il quale giovani diplomati avranno la possibilità di conseguire una Laurea Triennale, in uno dei Corsi di Laurea identificati, ed al tempo stesso di avviare una carriera lavorativa in Deloitte. L'obiettivo è dare un'opportunità concreta a studenti diplomati di talento ma con difficoltà economiche che altrimenti rischierebbero di non potersi iscrivere all'Università. La partenza dell'iniziativa è coincisa con l'anno accademico 2021-2022 e prevede l'inserimento di 10 studenti come pilota.



# 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	82	6	88	-	-	-	5	-	5	87	6	93
Director	90	17	107	-	-	-	7	1	8	97	18	115
Senior manager	105	49	154	-	-	-	-	-	-	105	49	154
Manager	359	141	500	-	-	-	1	-	1	360	141	501
Senior staff	440	256	696	-	-	-	2	3	5	442	259	701
Professional staff	620	382	1.002	-	-	-	-	-	-	620	382	1.002
Administrative professionals	154	103	257	465	218	683	175	80	255	794	401	1.195
<b>Totale</b>	<b>1.850</b>	<b>954</b>	<b>2.804</b>	<b>465</b>	<b>218</b>	<b>683</b>	<b>190</b>	<b>84</b>	<b>274</b>	<b>2.505</b>	<b>1.256</b>	<b>3.761</b>
FY20												
n. persone	Dipendenti			Apprendisti			Collaboratori esterni			Totale forza lavoro		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	74	6	80	-	-	-	5	-	5	79	6	85
Director	61	12	73	-	-	-	2	1	3	63	13	76
Senior manager	98	40	138	-	-	-	-	-	-	98	40	138
Manager	309	131	440	-	-	-	-	-	-	309	131	440
Senior staff	418	220	638	-	-	-	-	-	-	418	220	638
Professional staff	619	382	1.001	503	275	778	46	17	63	1.168	674	1.842
Administrative professionals	37	81	118	-	-	-	3	1	4	40	82	122
<b>Totale</b>	<b>1.616</b>	<b>872</b>	<b>2.488</b>	<b>503</b>	<b>275</b>	<b>778</b>	<b>56</b>	<b>19</b>	<b>75</b>	<b>2.175</b>	<b>1.166</b>	<b>3.341</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	82	6	88	-	-	-	82	6	88	-	-	-
Director	90	17	107	-	-	-	87	17	104	3	-	3
Senior manager	105	48	153	-	1	1	101	49	150	4	-	4
Manager	358	138	496	1	3	4	356	141	497	3	-	3
Senior staff	438	236	674	2	20	22	440	254	694	-	2	2
Professional staff	616	371	987	4	11	15	620	379	999	-	3	3
Administrative professionals	614	305	919	5	16	21	609	309	918	10	12	22
<b>Totale</b>	<b>2.303</b>	<b>1.121</b>	<b>3.424</b>	<b>12</b>	<b>51</b>	<b>63</b>	<b>2.295</b>	<b>1.155</b>	<b>3.450</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>37</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	74	6	80	-	-	-	74	6	80	-	-	-
Director	61	12	73	-	-	-	60	12	72	1	-	1
Senior manager	98	40	138	-	-	-	97	40	137	1	-	1
Manager	309	128	437	-	3	3	308	130	438	1	1	2
Senior staff	417	207	624	1	13	14	417	219	636	1	1	2
Professional staff	1.116	653	1.769	6	4	10	1.119	649	1.768	3	8	11
Administrative professionals	33	56	89	4	25	29	31	76	107	6	5	11
<b>Totale</b>	<b>2.108</b>	<b>1.102</b>	<b>3.210</b>	<b>11</b>	<b>45</b>	<b>56</b>	<b>2.106</b>	<b>1.132</b>	<b>3.238</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>28</b>

## SCOMPOSIZIONE DEI COLLABORATORI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

FY21

n. persone	Stage <sup>9</sup>			Altre collaborazioni			Totale collaboratori esterni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	5	-	5	5	-	5
Director	-	-	-	7	1	8	7	1	8
Senior manager	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Manager	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Senior staff	-	-	-	2	3	5	2	3	5
Professional staff	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrative professionals	171	80	251	4	-	4	175	80	255
<b>Totale</b>	<b>171</b>	<b>80</b>	<b>251</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>190</b>	<b>84</b>	<b>274</b>

FY20

n. persone	Stage			Altre collaborazioni			Totale collaboratori esterni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	5	-	5	5	-	5
Director	-	-	-	2	1	3	2	1	3
Senior manager	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Manager	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Senior staff	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professional staff	45	17	62	1	-	1	46	17	63
Administrative professionals	-	1	1	3	-	3	3	1	4
<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>63</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	<b>19</b>	<b>75</b>

GRI 401 Occupazione

TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA <sup>10</sup> PER GENERE E FASCIA D'ETÀ								
n. persone	FY21				FY20			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Turnover in entrata								
Uomini	388	141	9	538	521	190	6	717
Donne	159	49	2	210	269	114	-	383
<b>Totale</b>	<b>547</b>	<b>190</b>	<b>11</b>	<b>748</b>	<b>790</b>	<b>304</b>	<b>6</b>	<b>1.100</b>
Turnover in uscita								
Uomini	226	129	8	363	190	151	14	355
Donne	122	71	1	194	82	86	2	170
<b>Totale</b>	<b>348</b>	<b>200</b>	<b>9</b>	<b>557</b>	<b>272</b>	<b>237</b>	<b>16</b>	<b>525</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								
Uomini	35%	13%	7%	23%	51%	19%	7%	34%
Donne	27%	9%	5%	18%	46%	21%	0%	33%
<b>Totale</b>	<b>32%</b>	<b>12%</b>	<b>7%</b>	<b>21%</b>	<b>49%</b>	<b>20%</b>	<b>5%</b>	<b>34%</b>
Turnover in uscita								
Uomini	20%	13%	7%	16%	19%	19%	7%	17%
Donne	21%	13%	3%	17%	14%	16%	8%	15%
<b>Totale</b>	<b>20%</b>	<b>12%</b>	<b>5%</b>	<b>16%</b>	<b>17%</b>	<b>15%</b>	<b>14%</b>	<b>16%</b>



**GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro**

INDICATORI SALUTE E SICUREZZA				
n. casi	Dipendenti e apprendisti		Collaboratori esterni <sup>11</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>12</sup>	-	-	-	-
Numeri di infortuni sul lavoro registrabili <sup>13</sup>	-	2	-	-
Numero di infortuni in itinere <sup>14</sup>	3	10	-	-
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	412	24	436	561	35	596	1.032	11	11	10
Director	4	0	4	855	133	988	857	281	1.138	2.130	19	18	23
Senior manager	0	0	0	947	412	1.359	2.051	641	2.692	4.051	26	29	21
Manager	0	0	0	3.243	1.307	4.550	5.150	2.468	7.618	12.167	24	23	27
Senior staff	0	4	4	2.600	1.730	4.330	6.248	2.407	8.655	12.989	19	20	16
Professional staff	0	0	0	10.741	4.868	15.609	18.315	9.136	27.450	43.059	43	47	37
Administrative professionals	8	36	44	127	382	509	54	298	352	906	1	0	2
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>40</b>	<b>52</b>	<b>18.925</b>	<b>8.857</b>	<b>27.782</b>	<b>33.237</b>	<b>15.265</b>	<b>48.502</b>	<b>76.335</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>19</b>
<b>FY20</b>													
Partner	389	202	591	709	65	774	68	0	68	1.432	17	15	44
Director	552	368	920	736	127	863	221	272	493	2.276	30	24	59
Senior manager	1.171	510	1.681	1.368	450	1.818	469	369	838	4.337	31	31	33
Manager	3.802	1.240	5.042	4.498	2.197	6.695	1.260	405	1.665	13.402	30	31	29
Senior staff	5.941	2.788	8.729	4.655	2.094	6.749	2.844	1.465	4.309	19.788	31	32	29
Professional staff	13.096	7.438	20.534	17.769	8.664	26.433	8.698	3.344	12.043	59.010	32	34	29
Administrative professionals	80	32	112	363	785	1.149	4	21	25	1.285	11	11	10
<b>Totale</b>	<b>25.031</b>	<b>12.577</b>	<b>37.608</b>	<b>30.100</b>	<b>14.382</b>	<b>44.482</b>	<b>13.564</b>	<b>5.876</b>	<b>19.440</b>	<b>101.530</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>28</b>



## Note

- I dati e le informazioni riportate all'interno del presente report fanno riferimento alla legal entity Deloitte Consulting 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.
- 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.
- Per ulteriori approfondimenti relativi a progettualità ed iniziative in ambito, consultare il CR Report FY21 di Deloitte Italia al seguente [link](#).
- Per ulteriori approfondimenti relativi ai servizi offerti dalla piattaforma, consultare il CR Report di Deloitte Italia al seguente [link](#).
- 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](#).
- 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.
- Per maggiori informazioni consultare il "Bilancio Sociale 2021" di Fondazione Deloitte al seguente [link](#).
- 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.
- Stage attivi in data 31/05/2021, non includono ad esempio gli stage attivati nel corso del FY e convertiti in assunzioni prima del 31/0
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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