

**Deloitte.**

Corporate  
Responsibility  
Report

**CONSULTING**



> L'ESIGENZA DI  
UN REPORT PER  
BUSINESS

> IL NETWORK DI  
DELOITTE IN ITALIA

> IL CONSULTING  
DI DELOITTE:  
INNOVAZIONE,  
TRASFORMAZIONE  
E LEADERSHIP

> IL VALORE  
CREATO

> L'IMPATTO DEL  
CONSULTING  
DI DELOITTE  
SULL'AMBIENTE



> IL TALENTO  
NEL CONSULTING  
DI DELOITTE

> L'IMPATTO DEL  
CONSULTING DI  
DELOITTE SULLA  
COMMUNITY

> GOVERNANCE,  
ETICA E  
TRASPARENZA  
NEL BUSINESS

> ALLEGATI

# L'esigenza di un Report per business



Siamo lieti di presentarvi la terza edizione del **Report di Sostenibilità del Consulting di Deloitte** nato con lo scopo di **rafforzare il legame con tutti i nostri stakeholder** e di fornire un quadro generale sugli **impatti generati e sulle performance di natura economica, sociale e ambientale** di Deloitte Consulting S.r.l. S.B.. Il Report mette in evidenza le principali iniziative interne ed esterne di cui Deloitte Consulting si è fatta promotrice al fine di **generare un impatto positivo per le persone, la comunità, il mercato e l'ambiente**, in linea con la visione strategica di sostenibilità del Network di Deloitte in Italia.

Per garantire piena trasparenza ed esaustività delle informazioni ai nostri lettori, il Report di Sostenibilità rendiconta informazioni e indicatori quali-quantitativi relativi al FY22 (1° giugno 2021 – 31 maggio 2022), salvo diversamente indicato, e al FY21 a fini comparativi, al fine di consentire una valutazione dell'andamento dinamico delle performance nel tempo.



# Il Network di Deloitte in Italia



## Il Network di Deloitte in Italia

Deloitte opera in Italia dal 1923 e oggi rappresenta un punto di riferimento per le imprese nell'ambito dei servizi professionali, garantendo un'offerta di servizi con standard di elevata qualità e combinando la propria identità ed expertise internazionale con una profonda conoscenza del contesto locale e nazionale.

Grazie alla collaborazione e alle prestazioni rese in favore di una grande varietà di aziende, differenti dal punto di vista della dimensione e del settore, il Network è cresciuto costantemente: al **31 maggio 2022** il Network di Deloitte in Italia conta **10.520 professionisti** (+18% rispetto al FY21), registrando un fatturato<sup>1</sup> di oltre **1 miliardo di euro** (+20% rispetto al FY21) e una presenza capillare sul territorio nazionale in **23 città**.

## Principali highlights del Fiscal Year 2022



**10.520**

Persone



**23**

Città



Oltre  
**1 Mld**  
di fatturato



**41%**  
Donne sul totale



**52%**

delle persone sotto i 30 anni



**296.203**

Ore di formazione



Oltre  
**1.5 Mln**

Liberalità



## Sostenibilità: una visione strategica del futuro

Consapevole della propria responsabilità nonché del proprio potenziale nel poter svolgere un **ruolo di leadership quale motore di cambiamento positivo**, il Network di Deloitte a livello internazionale, si impegna da diversi anni a incorporare i **temi di sostenibilità** nelle proprie attività di business.

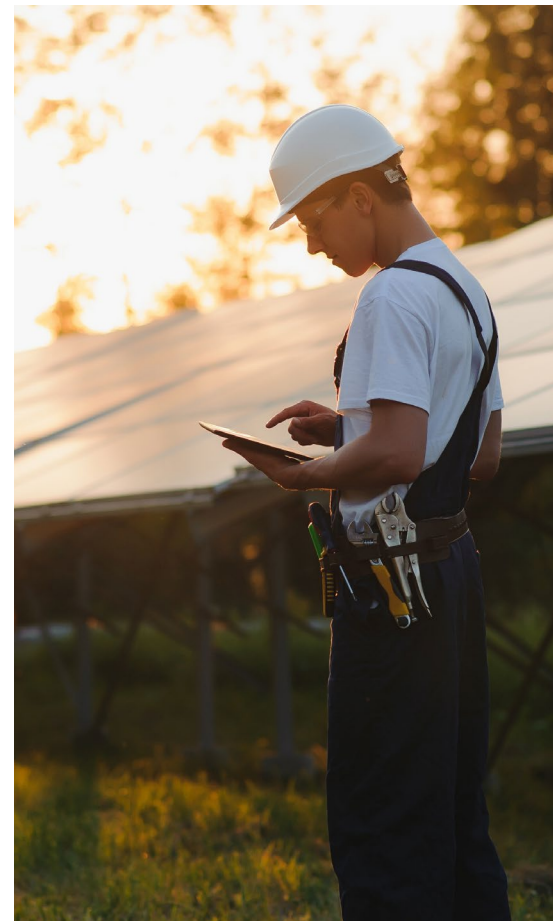
In particolare, tale impegno si è tradotto nell'adozione del programma **WorldImpact** focalizzato sull'obiettivo di **generare un impatto positivo** per i propri stakeholder: **clienti, persone, comunità e ambiente**. Tale strategia viene declinata all'interno di tutte le scelte strategiche e operative delle Società del Network.

### WorldImpact



Il purpose **"Making an impact that matters"**, si declina quindi in quattro **pillar strategici**, volti a definire ambiziosi obiettivi in ambito di sostenibilità:

dall'**agire per la mitigazione dei cambiamenti climatici**, creare un **ambiente di lavoro equo e inclusivo** per le proprie persone, **espandere le opportunità di accesso all'istruzione e al mondo del lavoro**, fino al **supportare le comunità locali** in cui Deloitte opera. In quest'ottica di promotore per lo sviluppo sostenibile, Deloitte Global e il Network di Deloitte in Italia, intendono inoltre contribuire ad alcuni dei 17 **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals - SDGs), delineati nel 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e volti a migliorare globalmente le condizioni umane nel loro complesso: dalla riduzione delle disuguaglianze, all'eradicazione della povertà, fino alla salvaguardia dell'ambiente. Di seguito si riportano i **principali SDGs**, cui il Network si impegna a contribuire attivamente, in relazione alle proprie strategie in ambito di sostenibilità.



## WorldClimate

Il Network di Deloitte in Italia ha assunto attraverso l'adozione della **strategia** di sostenibilità globale **WorldClimate** l'impegno per guidare scelte responsabili che abbiano un minor impatto sul cambiamento climatico, all'interno e all'esterno dell'organizzazione.



La strategia definisce ambiziosi obiettivi in materia ambientale e prevede una rendicontazione puntuale dei progressi raggiunti, in linea con le raccomandazioni dell'Accordo di Parigi e con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



Tale impegno si traduce nell'adozione di **quattro pilastri** su cui si fonda la strategia:

### 1 Net Zero



*Mira a raggiungere le zero emissioni nette con obiettivi di riduzione science-based al 2030.*

### 2 Operating Green



*Volto a integrare le tematiche sul cambiamento climatico nelle agende esecutive e le valutazioni sul clima nel processo decisionale a livello strategico in tutti gli aspetti operativi.*

### 3 Empowering Individuals



*Finalizzato a coinvolgere, formare e sensibilizzare le persone rispetto alle tematiche ambientali e climatiche, oltre a promuovere delle azioni che favoriscano il loro coinvolgimento.*

### 4 Engaging Ecosystems



*Promuove collaborazioni con il proprio network di clienti, partner, organizzazioni non governative, imprese dei vari settori, fornitori e altri ecosistemi per affrontare il problema del cambiamento climatico a livello sistemico, operativo e collettivo.*



## WorldClass

Le disuguaglianze globali sono in crescita e sono state ulteriormente esasperate dalla pandemia; in particolare, uno dei campi più impattati dal Covid-19 è stato quello dell'educazione. Al contempo, alcuni cambiamenti sistemici tecnologici stanno radicalmente trasformando il modo di insegnare, imparare e lavorare. Attraverso l'iniziativa WorldClass, Deloitte vuole ampliare l'accesso all'istruzione e lo sviluppo delle competenze per 100 milioni di giovani in tutto il mondo, entro il 2030, con l'obiettivo di permettere a chiunque non abbia gli strumenti necessari per costruirsi un futuro, di poter soddisfare le proprie aspirazioni e raggiungere le proprie potenzialità. Un progetto ambizioso, a cui la Fondazione Deloitte del Network di Deloitte in Italia, contribuisce tramite le proprie iniziative.







La strategia WorldClass, si fonda su tre principi fondamentali:

- **COMMITMENT:** mettere a disposizione le proprie competenze ed esperienze per sviluppare progetti che possono avere un impatto su milioni di persone.
- **AZIONE:** sviluppare iniziative che valorizzino le potenzialità di ciascuna persona e migliorino i risultati educativi, offrendo opportunità a fasce di popolazione svantaggiate e a minoranze.
- **IMPATTO:** avere un impatto su 100 milioni di persone, entro il 2030, così da contribuire attivamente al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, in ambito educativo.

### ALL /N

La strategia di Deloitte Global di inclusione **ALL /N** 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. **ALL /N** 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 /N** 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.



Il Consulting di Deloitte:  
innovazione, trasformazione  
e leadership



Deloitte si distingue nel mercato per la sua **forte cultura problem-solving oriented** e il **purpose "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.

Il Consulting di Deloitte, in linea con la visione strategica del Network, si impegna a impattare

positivamente su persone, comunità, mercato e ambiente tramite i tre pilastri su cui si fonda: **Innovazione, Trasformazione e Leadership.**

In tale contesto, il Consulting di Deloitte, nel corso del FY22, è diventata **"Società Benefit"**, ossia una Società che, oltre a perseguire obiettivi di natura economica, persegue una o più finalità di beneficio comune, e opera in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità,

territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse.

Nel FY22, il Consulting di Deloitte, conta **4.636 professionisti** (+23% rispetto al FY21), di cui il **59% sotto i 30 anni** e il **36% donne**. La Società ha registrato **ricavi per 451 milioni di euro<sup>2</sup>** (+20% rispetto al FY21), rappresentando il **47% del fatturato totale** del Network Deloitte in Italia.

## Principali highlights del Consulting di Deloitte del Fiscal Year 2022



**4.636**  
Persone



**36%**  
Donne sul totale

**409**

Stage avviati nel corso del FY22, di cui il



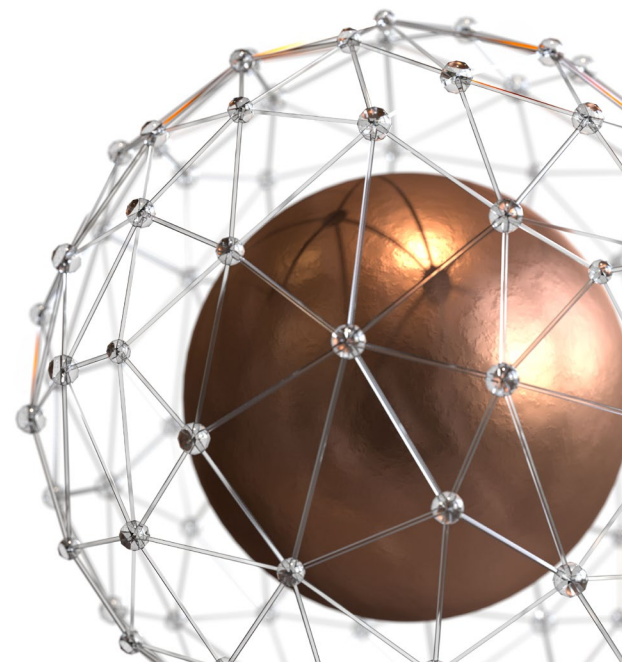
**59%** tramutati in contratti di lavoro



**451 Mln**  
di ricavi




**59%**  
delle persone sotto i 30 anni





## Sistemi di gestione certificati e accreditamenti del Consulting di Deloitte


**Responsabilità, trasparenza e qualità** sono elementi fondamentali su cui si basa l'operato delle legal entities del Network di Deloitte in Italia e che consentono all'organizzazione di costruire relazioni di collaborazione e fiducia con tutti i propri stakeholder.


L'impegno del Consulting di Deloitte per queste tematiche e per il mantenimento dei più alti standard di gestione del business e delle attività aziendali si concretizza anche nell'ottenimento e mantenimento di sistemi di gestione certificati, di cui si riporta di seguito l'elenco.


 **ISO 9001:2015**  
Sistemi di gestione per la qualità


 **ISO 37001:2016**  
Sistemi di gestione anticorruzione


 **ISO/IEC 27001:2013**  
Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni

 **ISO 22301:2019**  
Sicurezza e resilienza – Sistemi di gestione della continuità aziendale

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

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

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

 **ISO 26000:2010**  
Social Responsibility

Il Consulting di Deloitte, 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 SA 8000:2014 - Social accountability**.

## Gli aspetti chiave della mission del Consulting di Deloitte

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.

### ESPERIENZA ED IDEE

Esperienze consolidate e conoscenza di settore per supportare i clienti e rispondere ai loro problemi aziendali più complessi.

### RIGORE ANALITICO

Raccomandazioni fondate su un'analisi rigorosa, basata sui fatti.

### IDEE INNOVATIVE

Approcci innovativi per aiutare i clienti a raggiungere obiettivi concreti.

### ANTICIPAZIONE

Anticipazione del cambiamento e supporto nelle decisioni complesse.

### CONCRETEZZA

Esperienza per colmare il gap tra vision e realizzazione.

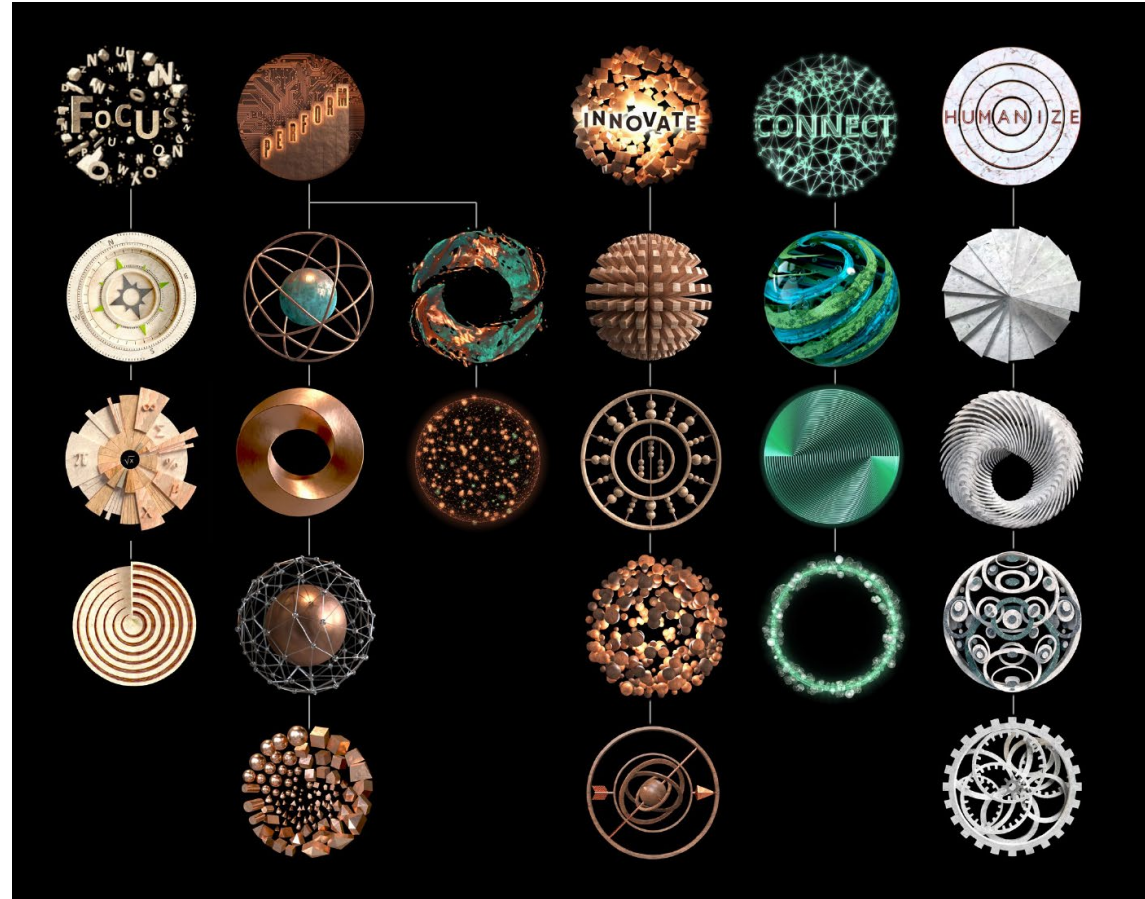
### DETERMINAZIONE

Supporto deciso e determinato al cliente per conseguire un valore tangibile, significativo e duraturo.



## Il Brand

Il Consulting di Deloitte fa parte del Global Network di Deloitte condividendo non solo la stessa mission ma anche l'**immagine** che il Consulting di Deloitte 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.



Il valore  
creato





Il purpose 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, strategico, operativo.

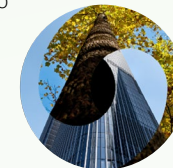
La proposta del **Consulting di Deloitte** si articola in un viaggio end-to-end adattivo ed integrato attraverso il processo di trasformazione aziendale: innovazione, trasformazione e leadership. Deloitte aiuta i propri clienti attraverso l'utilizzo delle più recenti tecnologie, dallo sviluppo della strategia all'implementazione. Perché da soli non è possibile creare un impatto distintivo.

Solo insieme si fa la differenza.

### Deloitte Climate & Sustainability

Inoltre, per rafforzare il proprio impegno sulle tematiche di sostenibilità lungo tutta la propria catena del valore, il Network di Deloitte in Italia ha costituito a luglio 2022 una nuova legal entity **Deloitte**

**Climate & Sustainability** (DCS) allo scopo di affiancare i clienti in una delle più grandi sfide del nostro tempo: la transizione verso un'economia sostenibile.



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



## 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 definito 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: Artificial Intelligence and Data, Analytics & Cognitive, Strategy & Business Design Monitor Deloitte (consulenza strategica), Merger and Acquisitions.



### 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 dalle aree di servizio: Technology Strategy & Transformation, SAP, Oracle, Finance & Performance, Emerging ERP Solutions, Supply Chain & Network Operations.



### HUMAN CAPITAL

L'area Human Capital supporta le aziende che affrontano percorsi di trasformazione focalizzandosi sul disegno organizzativo, la gestione del cambiamento, la strategia e i processi di gestione delle risorse umane e le tecnologie a supporto. Aiuta i clienti a gestire e valorizzare il capitale umano, ad esempio su temi quali la gestione del cambiamento nei programmi



di trasformazione digitale, l'organizzazione della nuova modalità di lavoro ibrida, il disegno e l'implementazione di politiche inclusive e di gestione della diversità, la definizione di politiche di remunerazione eque e piani di well-being, la gestione dei talenti e della leadership, i cambiamenti organizzativi per una maggiore sostenibilità ambientale e sociale. Le aree specifiche sono: HR Transformation, Organization Transformation, Workforce Transformation.



### CUSTOMER & MARKETING

I servizi Customer & Marketing o Deloitte Digital 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 & Design, Marketing & Commerce, Digital Customer, Digital Foundry & Operations.



### BUSINESS OPERATIONS

I servizi Business Operations offrono soluzioni per mantenere le imprese all'avanguardia in settori come health care, banking, e insurance. Le aree specifiche sono: Operations Transformation, Cloud & System Engineering, Industry Solutions, BO as a service - Operate.





# L'impatto del Consulting di Deloitte sull'ambiente



## Politica e strategia per la protezione dell'ambiente

Il Network di 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 WorldClimate**, descritta nel capitolo "Sostenibilità: una visione strategica del futuro".

L'impegno ambientale e climatico assunto dal Network è stato esplicitato nella **Politica Ambientale ed Energetica di Deloitte Italia**, firmata da Fabio Pompei, DCM CEO, nel luglio 2021, e pubblicata esternamente sul sito internet dell'organizzazione che intende definire l'impegno del Network di Deloitte in Italia verso la mitigazione degli impatti ambientali anche lungo la sua catena del valore, per salvaguardare l'ambiente e contrastare il cambiamento climatico.

## Gestione responsabile degli impatti ambientali

Il Network di Deloitte in Italia adotta da diversi anni politiche e procedure che mirano a ridurre ed efficientare il consumo delle materie prime utilizzate per lo svolgimento delle attività del business.

Deloitte si è dotata di un piano di azione attraverso il quale promuove attività di sensibilizzazione e incoraggia la transizione digitale in ottica di riduzione del consumo di materie prime. Durante il FY22 il Network di Deloitte ha promosso una serie di iniziative, tra cui:

- È stato **rinnovato il parco stampanti** in ottica di efficientamento e riduzione dello spreco di carta, azione resa possibile anche dall'impostazione della **stampa double-sided di default**. In parallelo, è stato adottato un **sistema di smart-printing** che evita le stampe in eccesso e garantisce maggiore sicurezza e tracciabilità, attraverso un sistema di stampa tramite badge. Infine, è stato completato il progetto di sostituzione di tutte le stampanti dipartimentali con modelli più efficienti dal punto di vista energetico, il progetto ha portato inoltre alla **riduzione del 50%** del numero delle stampanti totali e alla quasi totale eliminazione delle stampanti personali.



## L'impatto del Consulting di Deloitte sull'ambiente

- È proseguito il programma di **digitalizzazione e dematerializzazione** dei processi HR, in particolare tramite l'utilizzo della **firma elettronica** per la gestione del contratto di smart working e per l'assegnazione degli asset IT aziendali.
- È stato promosso il passaggio all'**uso esclusivo di carta certificata FSC o 100%** riciclata per le stampanti presenti nei piani degli edifici.
- È stato **esteso il ciclo di vita dei dispositivi elettronici**, sia dei computer portatili che degli smart-phone aziendali, efficientando così il loro utilizzo e riducendo la produzione di rifiuti elettronici.
- È stato introdotto uno **schema di take-back** che prevede la riconsegna degli asset al fornitore e il loro ricondizionamento.
- Promozione della raccolta differenziata e riduzione dei rifiuti: sono state sviluppate delle **linee guida di Network al fine di dotare tutte le sedi di infrastrutture per la corretta gestione, smaltimento e differenziazione dei rifiuti**. In linea con l'avvio di questo programma di miglioramento, è stata lanciata una campagna di sensibilizzazione per promuovere una maggiore consapevolezza sull'importanza di limitare la produzione di rifiuti e migliorare il loro riciclo.



## Gestione dei consumi energetici e politiche Net Zero

A testimonianza dell'attenzione verso la propria impronta di carbonio, durante il FY22, il Network di Deloitte in Italia ha ottenuto la **certificazione ISO 14064** che ha permesso di quantificare le emissioni GHG del Network seguendo una metodologia basata su un approccio scientifico e sistematico e riconosciuto a livello internazionale. Sempre nell'ottica di riduzione del proprio impatto ambientale, il Network di Deloitte in Italia ha sottoscritto l'**opzione EKOenergy** che prevede la fornitura di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili per le sedi principali del Network, mentre per le sedi sulle quali non detiene il controllo operativo, con l'obiettivo di azzerare le emissioni provenienti dal consumo di energia elettrica, sono invece stati acquistati **certificati di garanzia d'origine**.

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



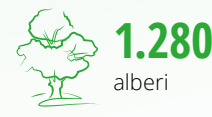
Per la natura delle attività e dei servizi del Network di Deloitte in Italia, i viaggi aziendali sono tra le principali cause di emissione di gas effetto serra. Al fine di limitare le emissioni prodotte dai viaggi di lavoro, è stata promossa la **Travel Policy del Network** nella quale si invitano le persone a prediligere l'utilizzo del treno all'aereo per tutti i trasporti nazionali. Inoltre, per supportare la prenotazione dei viaggi aziendali, è stato promosso l'uso dei tool aziendali Concur Travel (per la prenotazione di voli aerei, autonoleggio e hotel) e Book2Go (per prenotazione di viaggi via treno), gestiti dall'agenzia viaggi CWT, fornitore certificato EcoVadis platinum.



Per i dati relativi all'impatto di Deloitte sull'ambiente si prega di far riferimento al Corporate Responsibility Report del Network di Deloitte in Italia, disponibile sul sito web<sup>3</sup>.

## Il valore generato dal 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 Treadom. Il processo, nato e continuato dalla voglia del team Deloitte Digital di contribuire allo sforzo nella lotta al cambiamento climatico e di allinearsi alle politiche di sostenibilità del Network, ha l'obiettivo di piantare un albero per ogni persona del team, crescendo quindi di anno in anno. Alla fine del FY22, il progetto ha portato alla creazione di quattro foreste a nome Deloitte Digital, le quali accolgono un totale di 1.280 alberi distribuiti in otto diversi paesi.



# Il talento nel Consulting di Deloitte





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

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

In tal contesto, continua l'impegno del Network di Deloitte in Italia verso la creazione di un **ambiente di lavoro positivo**, in grado di **attrarre numerosi giovani talenti** a cui offrire un **percorso di crescita professionale**. In quest'ottica, assume particolare rilevanza la **strategia di learning definita a livello Global** che prevede l'erogazione di corsi di formazione necessari allo sviluppo di nuove competenze.

L'attenzione al benessere delle persone rappresenta da sempre una priorità del Network di Deloitte in Italia. A tal fine, sono stati erogati servizi di digital well-being, tra cui lezioni di yoga e stretching, workshop di mindfulness, webinar sulla resilienza, sulla nutrizione, su sonno e riposo.

**Diversità, equità e inclusione** rimangono i valori al centro di una cultura organizzativa che permette ad ogni risorsa di sentirsi sicura e libera di sviluppare il proprio talento.

È continuato nel periodo post-pandemico l'impegno del Network di Deloitte in Italia ad assicurare una gestione inclusiva, ottimale ed efficiente anche in

modalità virtuale e digitale di tutti gli aspetti che riguardano l'employee journey: dal recruiting ai percorsi di formazione e sviluppo, career & feedback, coaching, passando per i percorsi di sviluppo e di rinforzo di una cultura inclusiva e comportamenti rispettosi, nella consapevolezza che il capitale umano rappresenta uno dei principali asset del Network.



## Valorizzazione e attrazione dei talenti

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 di Deloitte, 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.

**409** stage

avviati nel FY2022,  
di cui il

**59%** tramutati in  
contratti di lavoro  
nello stesso anno



**59%**  
delle persone  
sotto ai **30** anni



## 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"**.

Come negli anni precedenti, 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.



## Talent Ambassador

Continua anche per il FY22 il percorso lanciato dal Consulting di Deloitte 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. Le attività dei Talent Ambassador continuano ad essere facilitate e centralizzate sulla figura del Chief of Staff Talent di Portfolio Offering.



## DIGITA - Digital Transformation & Industry Innovation Academy

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

Non solo tecnologia, ma anche innovazione, sviluppo di start-up, eventi quali seminari e public talk, bootcamp e hackathon organizzati per mettere alla prova giovani menti brillanti capaci di ideare soluzioni nuove e originali, sviluppando un modo creativo di



pensare al Business e trovando modalità originali ed efficaci per accompagnare le future aziende in un processo di crescita, e per donare nuova vita ad organizzazioni che da sole non sarebbero riuscite a rinnovarsi con tale vigore e a ripartire da soluzioni fino a pochi anni fa inimmaginabili.

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

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

I risultati delle prime cinque edizioni sono stati un gran successo, con il 95% dei 350 talenti formati che hanno ricevuto un offerto di lavoro e il 75% entrati in Deloitte o in una società partner di DIGITA. Inoltre, per seguire un approccio internazionale, sono state aumentate le ore di insegnamento in lingua inglese ed inseriti nuovi corsi sulle tecnologie emergenti. Inoltre, Deloitte ha già firmato un accordo per i prossimi 6 anni didattici, con l'obiettivo di formare altri 400 giovani laureati.

Negli anni DIGITA è diventata un importante hub centro-meridionale per l'organizzazione di eventi, workshop e incontri, assumendo anche un ruolo primario di supporto a molte organizzazioni non governative di carattere umanitario.



## Lumina Academy



Lumina Academy, iniziativa del Consulting di Deloitte, è un percorso di formazione professionalizzante di 5 settimane rivolto a 100 laureandi e neolaureati provenienti da corsi di laurea umanistici di tutta Italia, finalizzato all'introduzione nel mondo della consulenza aziendale. La prima edizione parte il 5 settembre 2022 su Milano e Napoli, e prevede 5 settimane di formazione di cui 2 di formazione specialistica, su temi in ambito Finance, Supply Chain e ERP SAP (area Enterprise Technology & Performance).

Le persone valutate positivamente alla fine del percorso hanno un'opportunità di carriera e crescita all'interno del Consulting di Deloitte.

Tra gli obiettivi dell'iniziativa, la diversificazione dei talenti all'interno dei team del Network ed un impatto positivo nel mondo del lavoro a livello nazionale per i giovani laureati in facoltà umanistico-giuridiche.

## Formazione e sviluppo delle persone

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 di Deloitte**, fin da subito si sentono parte di un Network, formato da persone da cui apprendere e che si supportano e incoraggiano a vicenda.

Il Consulting di Deloitte, 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 Consulting di Deloitte 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**.

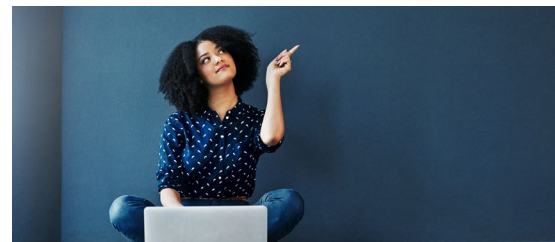
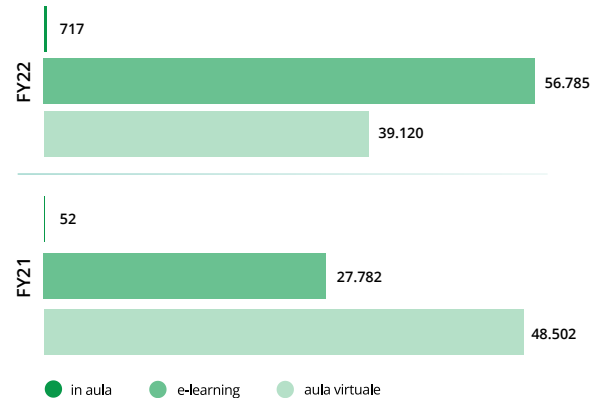
**21** ore di  
formazione

pro-capite erogata  
nel FY22



Il primo è chiaramente interdipendente dal secondo: puntando infatti sulle competenze delle proprie persone attraverso notevoli investimenti sulla formazione, il Consulting di Deloitte 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





### 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 di Deloitte 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 di Deloitte nel contesto ibrido post pandemico partendo dall'ascolto delle nostre persone e delle loro esigenze. Per ripensare il modo di lavorare ci siamo concentrati sui "moments that matter" 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.

Sulla base delle priorità emerse dalla fase di ascolto, nel FY22 sono state individuate e disegnate le seguenti iniziative strategiche, alcune delle quali vedranno il lancio nel FY23.

- **Talent Standard Assessment & Feedback:** assessment a 360° delle competenze dei dipendenti del Consulting di Deloitte basato sul framework dei Talent Standard, condiviso a livello Global, finalizzato a favorire lo sviluppo e la crescita delle persone.

- **Ridisegno del processo di Onboarding:** nuovo Onboarding in presenza per new hired Analyst e Consultant con approccio immersivo ed esperienziale, volto ad abilitare un warm welcome.
- **Shaping the Leaders of the Future:** percorso formativo in presenza per Manager, Senior Manager e Director finalizzato a sviluppare i comportamenti del Leader del futuro in linea con i valori Deloitte.
- **Shaping the Professionals of the Future:** percorso formativo virtuale ed esperienziale, dedicato al potenziamento delle competenze trasversali alle PO e allo sviluppo professionale sul ruolo del consulente per Analyst, Consultant e Senior Consultant.



## Diversity, inclusion e pari opportunità

In linea alla strategia **ALL IN** e a quanto definito all'interno del Codice Etico, **diversità, equità e inclusione** sono i valori fondamentali del Network di Deloitte in Italia, che ha come obiettivo quello di integrarli in ogni attività quotidiana, in cui fairness e unicità siano promossi, al fine di creare un ambiente di lavoro in cui ognuno possa sentirsi incluso, senza discriminazioni di alcun tipo né pregiudizi, in cui la diversità sia un valore aggiunto e strategico, con un impatto tangibile sul business e sull'esperienza quotidiana delle persone.



### I 4 pilastri della talent experience

Al fine di promuovere e sviluppare una cultura organizzativa sempre più inclusiva, il Network di Deloitte ha integrato i principi della diversity, equity e inclusion all'interno della propria Talent Experience, promuovendo comportamenti e linguaggi inclusivi, in coerenza con i propri valori condivisi, tra cui "Foster Inclusion".

Questo processo di integrazione si realizza attraverso **4 pillar principali**:

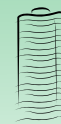
Valorizzazione  
del contributo del  
singolo individuo



Sviluppo di  
un senso di  
appartenenza



**CULTURA  
INCLUSIVA**



Costruzione di un  
ambiente rispettoso  
delle diversità



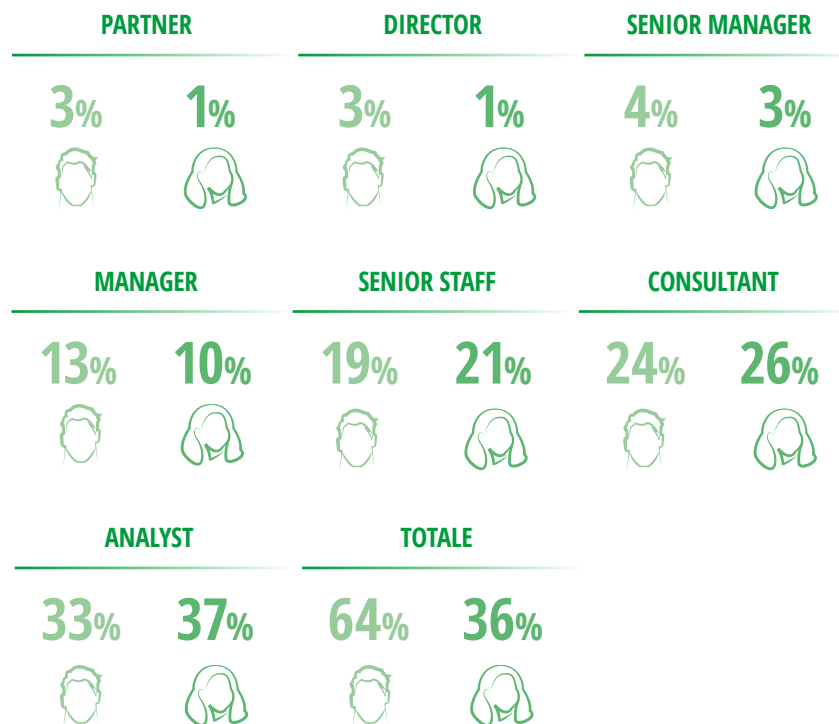
Rafforzamento di una  
leadership inclusiva



Il Network di Deloitte in Italia e, di conseguenza, il Consulting di Deloitte si sono posti 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.



Dipendenti per genere e categoria professionale al 31 maggio 2022<sup>4</sup>



## Programma D-Parents

Il Consulting di Deloitte, in linea con lo scorso FY, ha continuato a promuovere il programma dedicato ai neogenitori, con l'obiettivo di stimolare la comunicazione tra genitori, organizzazione e team di lavoro rendendo più gradevole l'esperienza di genitorialità e favorendo un idoneo percorso di carriera di rientro. In linea con lo scorso anno, sono attivi i seguenti servizi: uno sportello di ascolto



sull'esperienza di rientro, il coinvolgimento del team leader come attore principale nell'accogliere i colleghi a seguito del congedo parentale, un toolkit con delle linee guida a supporto di un rientro sempre più inclusivo e la community **Parents@Deloitte**, composta da 200 genitori cross business, a sostegno della cultura della genitorialità responsabile. Ad integrazione del programma, sono state introdotte

alcune novità nel corrente FY: il supporto dei **Parent Angels** come il primo punto di contatto dei genitori in attesa, il sito intranet Parent's Planet contenente tutte le informazioni amministrative e il comitato Parents dei genitori cross-business per rafforzare il commitment del Network. Infine, Il Consulting di Deloitte ha garantito un contributo e sostegno alle famiglie prevedendo **10 giorni di congedo retribuito aggiuntivi** rispetto a quelli previsti per legge entro il primo anno del/la figlio/a, l'attivazione delle **Financial Aid** come contributo alle spese per la cura dei figli/e entro il primo anno di vita e un kit nascita per ogni bambino nato all'interno del business del Consulting di Deloitte, con l'obiettivo di congratularsi e abbracciare i neogenitori.

## 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 circa 180 donne impegnate nel settore tecnologico.

La community si pone il duplice obiettivo di fornire una piattaforma di scambio in cui condividere esperienze, idee ed expertise e creare una community di role model per le giovani donne che vorranno



intraprendere gli studi e la carriera nel mondo tech. Il suo motto è "Connect, Engage ed Empower". A partire dal 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.

## Lead with H.E.A.R.T.

"Lead with H.E.A.R.T." è un'iniziativa di mentorship a supporto dei candidati Director e Partner nata dall'esigenza di evolvere verso una leadership sempre più inclusiva. Il progetto è parte di un programma di cambiamento culturale più ampio che riguarda l'intera organizzazione; avviato nel FY21 ha l'obiettivo di fare in modo che i valori Deloitte e i relativi comportamenti vengano agiti nel quotidiano da tutti.



## L'attenzione al benessere delle persone<sup>5</sup>

L'attenzione al **benessere delle persone** è al centro della strategia del Network di Deloitte in Italia che si impegna a promuovere il Well-being delle proprie persone seguendo un approccio olistico, concepito come benessere fisico, mentale e sociale.

In particolare, la strategia di Well-being si focalizza su tre pillar complementari: **Body, Mind e Purpose**. Una mente concentrata, un corpo energetico e un senso di appartenenza alla comunità sono infatti gli elementi che, operando in modo sinergico, consentono ad un individuo di esprimere al meglio le proprie potenzialità, integrando la vita professionale e personale. Le azioni prioritarie vengono delineate attraverso i risultati della **Well-being Survey**, un'indagine periodica che misura il **livello di benessere** del Network e consente di identificare il **Well-being Index** dell'organizzazione.

A seguito alla pandemia da Covid-19, che **ha portato importanti cambiamenti sia nella vita professionale che in quella privata**, nel FY22 sono state implementate diverse iniziative per aiutare le persone a prendersi cura del proprio benessere mentale e creare un ambiente **sicuro dal punto di vista psicologico**.

### UNA CULTURA BASATA SU FLESSIBILITÀ, LIBERA SCELTA E SUPPORTO RECIPROCO



#### AN ENGAGED MIND

Ottimismo, capacità di reazione, chiarezza mentale e creatività per imparare, crescere e rispondere alle sfide.



#### AN ENERGIZED BODY

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



#### A SENSE OF PURPOSE

Profondità di pensiero, gratitudine e capacità decisionale per lasciare un segno con i colleghi, gli amici, la famiglia e nella società.



### Out of Happiness | Outdoor Consulting

Nel FY22, dopo un lungo periodo di meeting a distanza e di lavoro da remoto, il bisogno di vedersi, conoscersi, ritrovarsi e stare insieme è diventato una priorità. Per questo motivo Il Consulting di Deloitte ha deciso di organizzare sedici outdoor, organizzati per Portfolio Offering e area di riferimento, per permettere a tutte le persone di partecipare, condividendo due giornate tra momenti istituzionali e attività di team building, nel rispetto del contesto sociale e politico.

L'obiettivo principale è stato quello di creare momenti di condivisione e connessione, mettendo al centro le persone, i loro desideri, anche in ottica di well-being.

“Out Of Happiness” è il nome scelto dalle persone per gli outdoor: rappresenta lo spirito di questo evento e la voglia di crescere insieme e rafforzare i legami.





## Comunicazione con le proprie persone

Il FY22 è iniziato con un graduale rientro alla normalità sia personale che lavorativa per tutte le nostre persone. La comunicazione interna ha, quindi, lavorato su due fronti: mantenere sempre alta l'attenzione sull'andamento della pandemia comunicando tempestivamente gli aggiornamenti normativi nel rispetto delle linee guida dettate dal Governo e, dall'altro, ha dato inizio ad una serie di progetti che hanno avuto come obiettivi in primis quello di rilanciare la vita all'interno del Network e rinforzare il concetto di gruppo e prossimità.



### Deloitte Consulting Advisory Board

È alla sua seconda edizione il "Deloitte Consulting Advisory Board", composto da 10 giovani practitioner 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 vengono definite le iniziative strategiche. Nel FY22, tra le diverse tematiche trattate dal Board sono state individuate diverse iniziative relative a tre aspetti fondamentali: wellbeing, retention e internal collaboration.



### Ask Me - An initiative by Alessandro Mercuri

Nato nel marzo 2020, momento in cui era fondamentale tenersi in contatto, continua l'iniziativa di successo Ask Me, un webcast live che ha visto crescere la partecipazione e che, nel FY22, ha previsto collegamenti dalle principali sedi italiane. Durante Ask Me Alessandro Mercuri risponde live alle domande delle persone del Consulting di Deloitte, condivide i risultati e alcune win stories di successo,



spesso affiancato da guest speaker. Sulla intranet sono disponibili tutte le registrazioni dei webcast, a disposizione di chi non ha potuto partecipare.

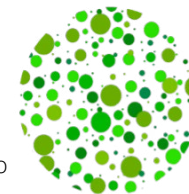
### Win Stories



Durante gli appuntamenti di Ask Me vengono condivise le storie di successo più significative: 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.

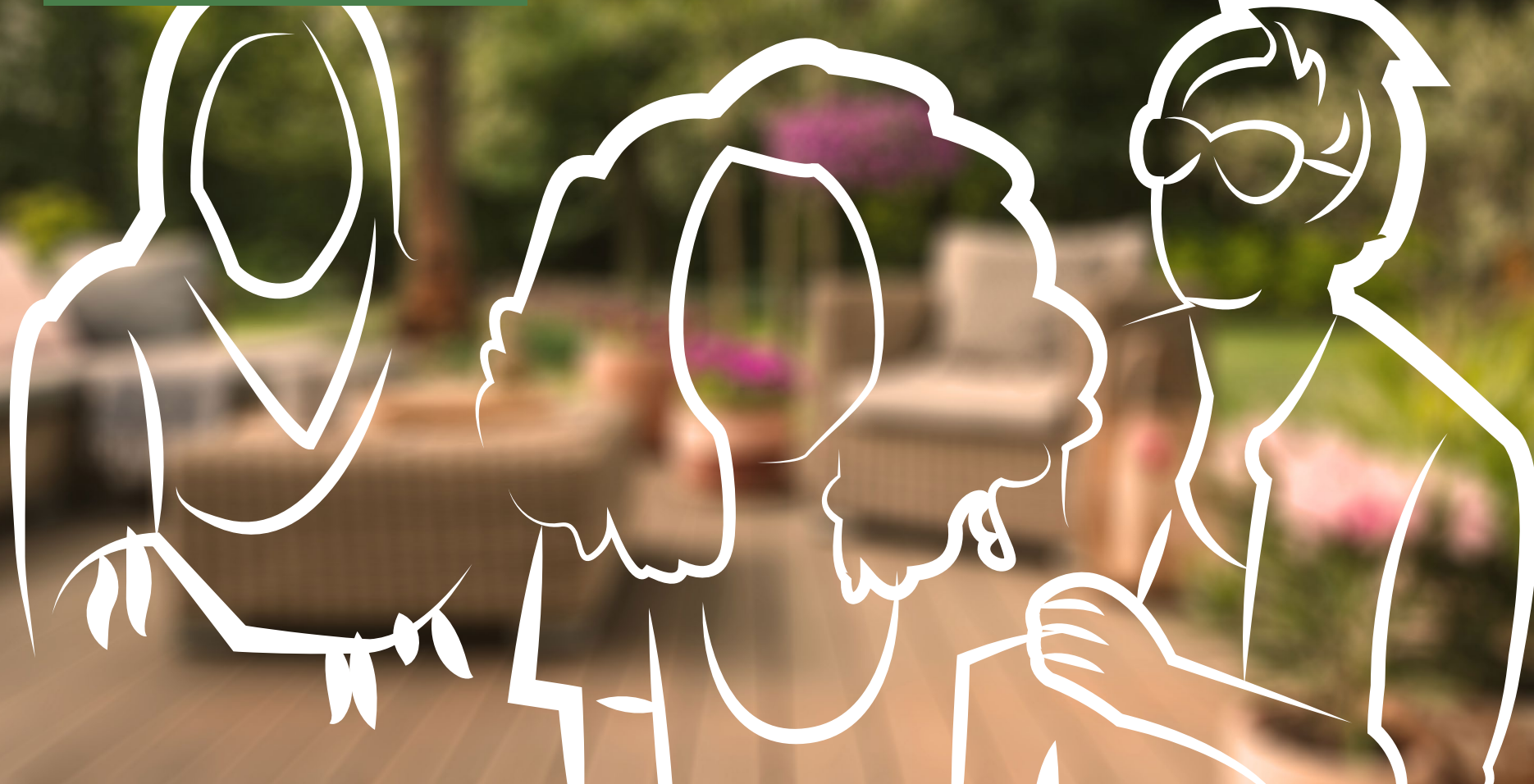
### BigDot

BigDot è il nuovo paradigma di comunicazione two-way per coinvolgere la popolazione del Consulting di Deloitte, con l'obiettivo di essere la Mobile Digital Agorà nell'esperienza Deloitte, a partire dal primo giorno. Attraverso una comunicazione smart e interattiva, BigDot offre notizie, iniziative, contenuti ed eventi sociali in un'unica app.





# L'impatto del Consulting di Deloitte sulla community



Il Network di Deloitte in Italia, così come quello globale a cui appartiene, ritiene che il settore privato possa svolgere un ruolo importante nel plasmare la società e per questo motivo è impegnato a guidare un cambiamento sociale positivo. Lavorando insieme al governo, alle imprese e alle organizzazioni della società civile in modi innovativi, il Network di Deloitte in Italia desidera dare il proprio contributo per vincere alcune delle più grandi sfide della società e della comunità globale, sia attraverso i suoi business, che attraverso la sua Fondazione<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.

Il Consulting di Deloitte oltre a contribuire alle iniziative benefiche promosse da Deloitte Italia e Fondazione Deloitte, sostiene la società in cui opera mediante sponsorizzazioni e donazioni dirette.

Inoltre, il Consulting di Deloitte si pone l'obiettivo di **attrarre sempre più giovani talenti al Sud e di contribuire alla trasformazione digitale del Mezzogiorno**. Nel 2018, grazie al contributo dell'iniziativa DIGITA Academy, è nata la sede del Il Consulting di Deloitte a Napoli, che ad oggi conta circa 430 dipendenti e punta a raggiungerne 650 entro il 2025. Oltre alla DIGITA Academy, Il Consulting

di Deloitte ha dato il via alla seconda edizione di Operazione Talenti (in collaborazione con l'Università degli Studi di Napoli Federico II) e alla Lumina Academy, dedicata alla formazione di laureati in materie non STEM.

Inoltre, è stato annunciato, in Puglia, a Bari, un innovativo progetto (NextHub) del Network Deloitte, pensato come hub per attrarre talenti e supportare la crescita del territorio.



## Operazione Talenti

Operazione Talenti è un progetto che nasce dalla collaborazione tra il Consulting di Deloitte 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. Nel FY22 è partito il pilota, che ha visto l'ingresso in Deloitte di 10 giovani diplomati. Il 3 ottobre partirà la seconda edizione che prevederà l'ingresso di 15 giovani talenti, pronti a mettersi in gioco e a cambiare il proprio futuro.



Governance,  
etica e trasparenza  
nel business





## La Governance del Network di Deloitte in Italia

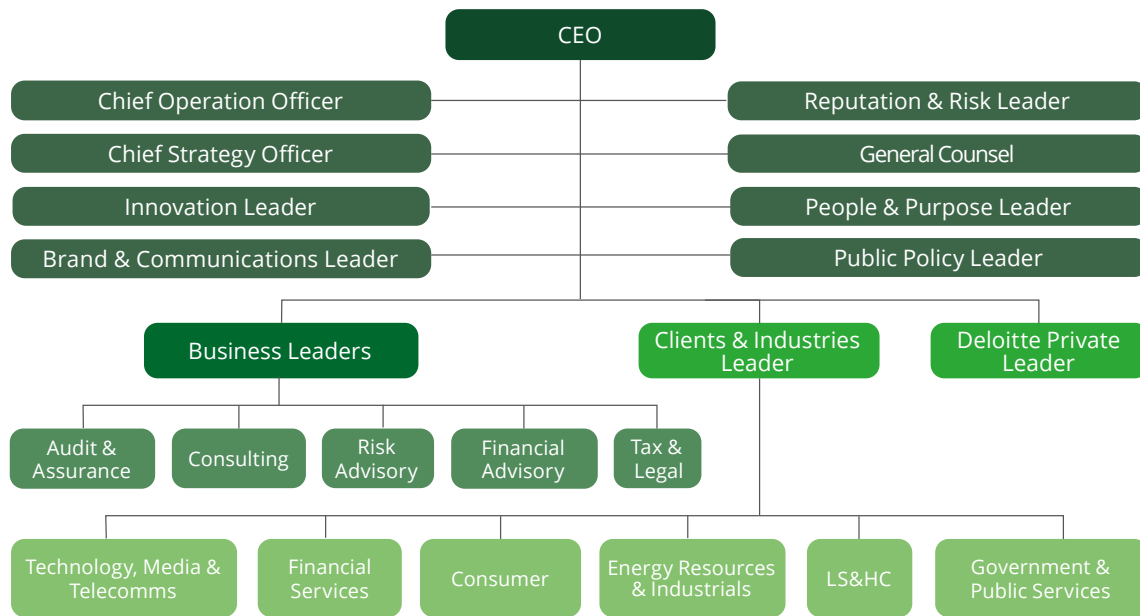
Il Network Deloitte è una rete globale di member firm e di entità ad esse affiliate che operano in oltre 150 Paesi in tutto il mondo utilizzando il medesimo brand. Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), società di diritto inglese a responsabilità limitata, svolge un ruolo di coordinamento per le member firm e le loro affiliate. DTTL si adopera affinché le member firm aderiscano e rispettino specifiche procedure e metodologie, con l’obiettivo di assicurare in tutte elevate standard di qualità, etica professionale e servizio. DTTL non eroga servizi professionali a clienti, non influenza, non gestisce e non controlla, né possiede alcuna partecipazione rilevante in alcuna delle member firm aderenti al Network Deloitte o delle loro affiliate. Ogni member firm di DTTL e/o le entità affiliate alle stesse forniscono servizi in particolari aree geografiche e sono soggette alle leggi e ai regolamenti professionali del paese o dei paesi in cui operano. Ogni member firm di DTTL è strutturata in conformità con le leggi, i regolamenti nazionali, la prassi abituale e altri fattori, e può

garantire la prestazione di servizi professionali nei suoi rispettivi territori attraverso entità affiliate. DTTL, ogni sua member firm e ciascuna delle entità affiliate sono entità giuridicamente separate e indipendenti, che non possono obbligarsi o vincolarsi l’un l’altra nei confronti di terzi. DTTL e ogni member firm, e le rispettive entità affiliate, sono responsabili solo per i propri atti e le proprie omissioni, e non per quelli delle altre entità. Il Network Deloitte è una rete globale di entità indipendenti e non una partnership o una singola società.

Il 1° giugno 2019, la member firm Deloitte Central Mediterranean S.r.l. (DCM), comprendente le practice italiana, greca e maltese, si è unita con la member firm Deloitte North West Europe LLP, all’interno della member firm Deloitte North and South Europe LLP (Deloitte NSE). A decorrere da tale data, quindi, Deloitte NSE è la member firm di DTTL anche per il territorio italiano. Deloitte Central Mediterranean S.r.l. non eroga servizi e detiene partecipazioni minoritarie nel capitale di alcune società operative del Network Deloitte in Italia, Grecia e Malta.



Di seguito viene rappresentata la struttura di Governance del Network Deloitte in Italia, in vigore dal 1° giugno 2019.



**COMITATO  
ESECUTIVO**

**Fabio Pompei** | CEO  
**Stefano Dell'Orto** | Audit & Assurance Leader  
**Alessandro Mercuri** | Consulting Leader  
**Antonio Arfè** | Risk Advisory Leader  
**Antonio Solinas** | Financial Advisory Leader

**Alessandro Lualdi** | Tax & Legal Leader  
**Giuseppe Pedone** | Chief Operation Officer  
**Stefania Papa** | People & Purpose Leader  
**Catherine Adam** | General Counsel  
**Pierluigi Brienza** | Chief Strategy Officer

**Raffaele Fontana** | Reputation & Risk Leader  
**Ernesto Lanzillo** | Deloitte Private Leader  
**Andrea Poggi** | Innovation Leader, Clients & Industries Leader

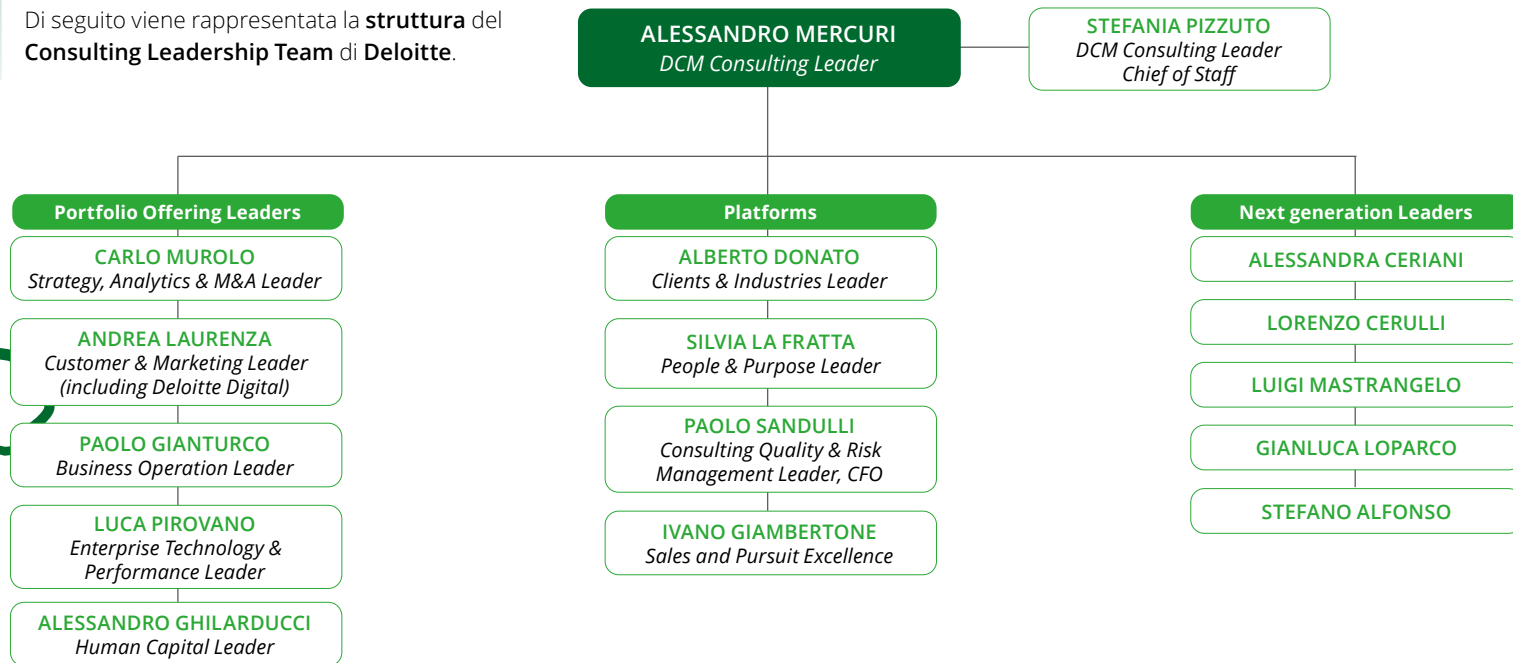


## Consulting Leadership Team di Deloitte



Alessandro Mercuri è l'A.D. di Deloitte Consulting S.r.l. S.B. 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 connaturati nell'operatività quotidiana del Network di Deloitte in Italia nel mondo nei confronti dei clienti, delle comunità locali in cui opera e delle proprie persone. Per Deloitte, la reputazione è uno degli asset più importanti che contraddistingue il Network sul mercato, permettendo non solo di attrarre i migliori talenti a livello mondiale, ma anche di differenziare il brand sul mercato. A tal fine, gli Ethics Team del Network globale lavorano proattivamente per rafforzare la cultura dell'integrità all'interno dell'organizzazione; il Network, infatti, si impegna a condurre le proprie attività con la massima **trasparenza, onestà ed etica professionale.**

L'approccio adottato dal Network in materia di etica e correttezza è ben definito, di tipo top-down: a livello Global, Deloitte ha adottato i **Global Principles of Business Conduct** (di seguito anche «Global Code»), che sanciscono i **principi fondamentali e i valori, non negoziabili**, condivisi dalle member firm del Network. Tali principi fondamentali sono poi stati recepiti e sviluppati anche a livello di member firm all'interno dei rispettivi codici di comportamento.



Il Network di Deloitte in Italia, così come tutta Deloitte Central Mediterranean (DCM), è infatti chiamata a rispettare il **Code of Conduct di Deloitte NSE**, che riprende i contenuti del codice etico globale. Inoltre, a livello di geography, **DCM** ha elaborato un proprio **Code of Conduct**, il quale dettaglia ulteriormente le linee guida definite dal Global, per costruire e sostenere una cultura di etica e integrità, e che tutte le legal entity della geography DCM sono tenute a rispettare.

Il Network di Deloitte in Italia ha adottato un **Codice di comportamento** che presenta il programma adottato in materia etica, le persone chiave da contattare, nonché i canali per la consultazione e la segnalazione delle potenziali condotte contrarie ai principi etici. Ciascuna legal entity ha, inoltre, elaborato un **Codice di comportamento relativo alle proprie attività**, identificando i principi e i valori più specifici che guidano lo svolgimento dei servizi professionali erogati, definendo i comportamenti che ciascuna persona del Network è tenuta a rispettare nello svolgimento della propria attività di lavoro, nonché al fine di garantire aderenza con la normativa derivante dal D.Lgs. 231/2001<sup>8</sup>.

Nel corso del FY22, Deloitte ha introdotto in tutti i Paesi, inclusi quelli facenti parte di DCM, la **Personal relationship policy**, diretta a mappare i **casi di legami di natura familiare** o personale esistenti all'interno di Deloitte o tra personale di Deloitte, da una parte, e persone chiave nell'organizzazione di nostri clienti ovvero candidati ad un ruolo in Deloitte, dall'altra. Lo scopo ultimo di tale policy è quello di evitare, o mitigare gli effetti, situazioni che possano rappresentare un conflitto di interesse, effettivo o anche solo che possa essere percepito come tale dall'esterno.



## 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

Il Network di Deloitte si impegna a garantire la protezione dei dati personali trattati dai professionisti del Network, attraverso un approccio basato sul rischio, coerente con i requisiti normativi applicabili e con le aspettative dei clienti. Il Network di Deloitte ha adottato un modello di miglioramento continuo del sistema di protezione dei dati, al fine di far fronte alle istanze che arrivano dai clienti e dai nuovi requisiti normativi, come per esempio il Regolamento generale in materia di protezione di dati personali e le linee guida dello EDPB. In tale contesto, in un'ottica di rispetto del principio di accountability, il Network ha provveduto a identificare e adottare adeguate misure tecniche e organizzative volte a rafforzare la protezione dei dati personali trattati e a mitigare i rischi.

In linea con il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, ufficialmente Regolamento n. 2016/679 e noto con la sigla "GDPR", entrato in vigore a maggio 2016 e diventato effettivo a partire dal 25 maggio 2018, il Network di Deloitte in Italia ha provveduto a definire e attuare un **GDPR Compliance Program** per tutte le entità del Network interessate dal Regolamento sulla protezione dei dati.



Le principali componenti del Deloitte GDPR Compliance Program sono elencate di seguito:

- Registro dei trattamenti.
- Modello Organizzativo data protection.
- Informativa sulla protezione dei dati.
- Clausole contrattuali con le terze parti.
- Analisi di rischio e valutazione di impatto (DPIA).
- Politiche & Procedure.
- Cyber Security Program.
- Formazione per i dipendenti.





# Allegati



## Indicatori relativi alle persone

### Dipendenti<sup>9</sup> e lavoratori non dipendenti

SCOMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO												
FY2022												
	Dipendenti			Apprendisti			Collaboratori esterni <sup>10</sup>			Totale forza lavoro		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	95	9	104	-	-	-	6	-	6	101	9	110
Director	88	20	108	-	-	-	7	1	8	95	21	116
Snr Manager	122	57	179	-	-	-	-	-	-	122	57	179
Manager	387	169	556	-	-	-	1	2	3	388	171	559
Senior Staff	562	343	905	-	-	-	5	4	9	567	347	914
Consultant	704	434	1.138	8	1	9	2	-	2	714	435	1.149
Analyst	202	134	336	588	355	943	198	132	330	988	621	1.609
<b>Totale</b>	<b>2.160</b>	<b>1.166</b>	<b>3.326</b>	<b>596</b>	<b>356</b>	<b>952</b>	<b>219</b>	<b>139</b>	<b>358</b>	<b>2.975</b>	<b>1.661</b>	<b>4.636</b>
FY2021												
	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
Snr 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
Consultant	620	382	1.002	-	-	-	-	-	-	620	382	1.002
Analyst	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>



**SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO (FULL-TIME/PART-TIME) E PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (TEMPO DETERMINATO/TEMPO INDETERMINATO)  
PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO**

**FY2022**

n. persone	Tipologia di impiego						Tipologia di contratto					
	Full time			Part time			Indeterminato			Determinato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	95	9	104	-	-	-	95	9	104	-	-	-
Director	88	20	108	-	-	-	85	20	105	3	-	3
Senior Manager	122	57	179	-	-	-	120	57	177	2	-	2
Manager	387	166	553	-	3	3	385	168	553	2	1	3
Senior Staff	561	322	883	1	21	22	562	343	905	-	-	-
Consultant	711	426	1.137	1	9	10	712	434	1.146	-	1	1
Analyst	787	477	1.264	3	12	15	782	474	1.256	8	15	23
<b>Totale</b>	<b>2.751</b>	<b>1.477</b>	<b>4.228</b>	<b>5</b>	<b>45</b>	<b>50</b>	<b>2.741</b>	<b>1.505</b>	<b>4.246</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

**FY2021**

n. persone	Tipologia di impiego						Tipologia di contratto					
	Full time			Part time			Indeterminato			Determinato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	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
Consultant	616	371	987	4	11	15	620	379	999	-	3	3
Analyst	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>



## Lavoratori non dipendenti

## SCOMPOSIZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO

FY2022

n. persone	Stage			Altre collaborazioni			Totale collaboratori esterni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	6	-	6	6	-	6
Director	-	-	-	7	1	8	7	1	8
Senior Manager	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Manager	-	-	-	1	2	3	1	2	3
Senior Staff	-	-	-	5	4	9	5	4	9
Consultant	-	-	-	2	-	2	2	-	2
Analyst	190	132	322	8	-	8	198	132	330
<b>Totale</b>	<b>190</b>	<b>132</b>	<b>322</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>219</b>	<b>139</b>	<b>358</b>

FY2021

n. persone	Stage			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
Consultant	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Analyst	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>



## Diversità tra i dipendenti

SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31 MAGGIO										
n. persone	FY2022					FY2021				
	Età			Genere		Età			Genere	
	<30	30-50	>50	Uomini	Donne	<30	30-50	>50	Uomini	Donne
Soci	-	70	34	95	9	-	53	35	82	6
Dirigenti	-	246	45	213	78	-	223	49	203	69
Quadri	18	509	42	393	176	8	442	39	351	138
Impiegati	1.256	1.069	37	1.459	903	1.025	889	41	1.214	741
Apprendisti	939	13	-	596	356	672	11	-	465	218
<b>Totale</b>	<b>2.213</b>	<b>1.907</b>	<b>158</b>	<b>2.756</b>	<b>1.522</b>	<b>1.705</b>	<b>1.618</b>	<b>164</b>	<b>2.315</b>	<b>1.172</b>

SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ, IN PERCENTUALE AL 31 MAGGIO										
percentuale	FY2022					FY2021				
	Età			Genere		Età			Genere	
	<30	30-50	>50	Uomini	Donne	<30	30-50	>50	Uomini	Donne
Soci	0%	4%	22%	3%	1%	0%	3%	21%	4%	1%
Dirigenti	0%	13%	28%	8%	5%	0%	14%	30%	9%	6%
Quadri	1%	27%	27%	14%	12%	0%	27%	24%	15%	12%
Impiegati	57%	56%	23%	53%	59%	60%	55%	25%	52%	63%
Apprendisti	42%	1%	0%	22%	23%	40%	1%	0%	20%	18%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



## Nuove assunzioni e turnover

TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31 MAGGIO								
n. persone	FY2022				FY2021			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Entrate								
Uomini	764	252	14	1.030	388	141	9	538
Donne	468	134	5	607	159	49	2	210
<b>Totale</b>	<b>1.232</b>	<b>386</b>	<b>19</b>	<b>1.637</b>	<b>547</b>	<b>190</b>	<b>11</b>	<b>748</b>
Uscite								
Uomini	330	234	11	575	226	129	8	363
Donne	140	116	4	260	122	71	1	194
<b>Totale</b>	<b>470</b>	<b>350</b>	<b>15</b>	<b>835</b>	<b>348</b>	<b>200</b>	<b>9</b>	<b>557</b>

TURNOVER <sup>11</sup> IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ, IN PERCENTUALE AL 31 MAGGIO								
percentuale	FY2022				FY2021			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Entrate								
Uomini	54%	20%	12%	37%	51%	19%	7%	34%
Donne	58%	20%	13%	40%	46%	21%	0%	33%
<b>Totale</b>	<b>56%</b>	<b>20%</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>49%</b>	<b>20%</b>	<b>5%</b>	<b>34%</b>
Uscite								
Uomini	24%	20%	12%	21%	19%	19%	7%	17%
Donne	17%	17%	10%	17%	14%	16%	8%	15%
<b>Totale</b>	<b>21%</b>	<b>18%</b>	<b>9%</b>	<b>20%</b>	<b>17%</b>	<b>15%</b>	<b>14%</b>	<b>16%</b>



## Infortuni sul lavoro

INDICATORI DI SALUTE E SICUREZZA AL 31 MAGGIO				
n. casi	Dipendenti		Collaboratori esterni <sup>12</sup>	
	FY2022	FY2021	FY2022	FY2021
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (escludendo i decessi) <sup>13</sup>	-	-	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili <sup>14</sup>	1	-	-	-
Numero di infortuni in itinere <sup>15</sup>	5	3	-	-
Ore lavorate	6.753.246	6.018.566	-	-
<b>Tassi</b>				
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro <sup>16</sup>	-	-	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro con gravi conseguenze (escludendo i decessi) <sup>17</sup>	-	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili <sup>18</sup>	0,15	-	-	-



## Ore medie di formazione annua per dipendente

ORE DI FORMAZIONE EROGATE E FORMAZIONE PRO-CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO													
n. ore	In Aula			E-Learning			Aula Virtuale			Totale	Pro-capite	Pro-capite Uomini	Pro-capite Donne
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale				
<b>FY2022</b>													
Partner	0	0	0	697	82	779	456	77	532	1.311	12	11	18
Director	4	0	4	978	170	1.148	1.226	856	2.081	3.233	28	23	49
Senior Manager	8	0	8	1.249	682	1.931	1.278	843	2.121	4.059	23	21	27
Manager	88	8	96	4.565	1.723	6.289	4.776	2.331	7.107	13.492	24	24	24
Senior Staff	121	110	231	5.783	2.814	8.597	3.770	3.122	6.892	15.720	17	17	17
Consultant	151	215	366	24.272	13.147	37.419	12.782	6.511	19.293	57.078	50	52	46
Analyst	0	12	12	102	522	623	315	779	1.094	1.730	1	0	2
<b>Totale</b>	<b>372</b>	<b>345</b>	<b>717</b>	<b>37.646</b>	<b>19.140</b>	<b>56.785</b>	<b>24.602</b>	<b>14.518</b>	<b>39.120</b>	<b>96.622</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>20</b>
<b>FY2021</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
Consultant	0	0	0	10.741	4.868	15.609	18.315	9.136	27.450	43.059	43	47	37
Analyst	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>





## Note

<sup>1</sup> Il fatturato è dato dall'aggregazione dei ricavi delle vendite e prestazioni e dalla variazione dei lavori in corso su ordinazione come risulta dai bilanci di esercizio delle società del Network, al netto dei saldi economico/finanziari fra le società aggregate.

<sup>2</sup> Il dato sui ricavi netti aggrega il fatturato delle legal entities che compongono la function di Deloitte Consulting: Deloitte Consulting S.r.l. S.B. (€ 429 Mln), Deloitte Business Solution S.r.l. S.B. (€ 16,5 Mln), Officine Innovazione S.r.l. (€ 5,2 Mln), Clustin S.r.l. (0,5 Mln).

<sup>3</sup> Il CR Report del Network di Deloitte in Italia FY22 è disponibile al seguente [link](#).

<sup>4</sup> Le percentuali fanno riferimento alla distribuzione di uomini e donne per grade. La percentuale totale viene calcolata sul totale della popolazione.

<sup>5</sup> Per ulteriori approfondimenti relativi a progettualità ed iniziative in ambito, consultare il CR Report del Network di Deloitte in Italia FY22 al seguente [link](#).

<sup>6</sup> Per ulteriori approfondimenti relativi a informazioni sul sistema di gestione della salute e sicurezza, consultare il CR Report FY22 del Network di Deloitte in Italia al seguente [link](#).

<sup>7</sup> Per maggiori informazioni consultare il "Bilancio Sociale 2022" di Fondazione Deloitte al seguente [link](#).

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Il dato relativo ai dipendenti comprende anche gli apprendisti, considerati dal Network di Deloitte in Italia come parte dell'organico in quanto assunti con un contratto di apprendistato assimilabile, secondo quanto previsto dalla normativa italiana, alla contrattazione di lavoro a tempo indeterminato.

<sup>10</sup> Il dato relativo alla categoria dei collaboratori esterni comprende i contratti in Stage, Somministrati, Collaboratori a partita IVA e altri rapporti di collaborazione diretta, ad esclusione dei contratti di servizi.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> I dati relativi alla Salute e Sicurezza dei collaboratori esterni includono la sola categoria degli stagisti e non altre tipologie di lavoratori non dipendenti che operano presso le sedi del Network di Deloitte in Italia e/o sotto il suo controllo, in considerazione della loro significatività e della disponibilità di tali dati su cui il Network non esercita un controllo diretto.

<sup>13</sup> Infortuni che portano a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

<sup>14</sup> I dati relativi al numero di infortuni registrabili, è relativo ai seguenti casi: giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure

mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza, lesioni importanti o malattia diagnosticata da un medico o da un altro operatore sanitario autorizzato, anche qualora non sia causa di morte, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza.

<sup>15</sup> Alla luce delle principali attività lavorative svolte all'interno del Network di Deloitte in Italia, che prevedono numerosi spostamenti da parte del personale, si è proceduto anche all'esposizione del dato in merito al numero degli infortuni in itinere, quale informativa rilevante ai fini di garantire una maggiore completezza dell'informativa sugli infortuni. Il numero degli infortuni in itinere, include sia gli spostamenti casa/lavoro che quelli casa/cliente o lavoro/cliente.

<sup>16</sup> Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro è calcolato come segue: (numero totale di decessi a seguito di infortuni sul lavoro/totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

<sup>17</sup> Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) è calcolato come segue: (numero totale di infortuni con gravi conseguenze ad esclusione dei decessi/totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

<sup>18</sup> Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come segue: (numero totale di infortuni registrabili con gravi conseguenze ad esclusione dei decessi/totale delle ore lavorate) x 1.000.000.







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).

© 2023 Deloitte Italy S.p.A. SB

Deloitte Creative Team - Italia | SG.122.22