

Deloitte.

Report di
Sostenibilità
di Deloitte

CONSULTING

MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS

Since 1845



INDICE

02



L'ESIGENZA DI UN REPORT
PER BUSINESS

03



IL NETWORK DI DELOITTE IN ITALIA:
CONSULTING

06



CSR COMMITMENT

07



GOVERNANCE ED ETICA
NEL BUSINESS

12



IL VALORE CREATO

15



IL TALENTO DEL CONSULTING
IN ITALIA

23



L'IMPATTO DEL CONSULTING
SULL'AMBIENTE E LA
COMMUNITY

25



ALLEGATI



L'ESIGENZA DI UN REPORT PER BUSINESS

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



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





IL NETWORK DI DELOITTE IN ITALIA: CONSULTING

Il network di Deloitte in Italia

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

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

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

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

Principali highlights del Fiscal Year 2020



> 7.800

Persone



27

Uffici



833 Mln

Fatturato



Circa metà

delle persone sotto
i 30 anni



42%

Donne sul
totale



417.069

Ore di
formazione



2 Mln

Liberalità

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

Consulting: innovazione, trasformazione e leadership

Innovazione, trasformazione e leadership.

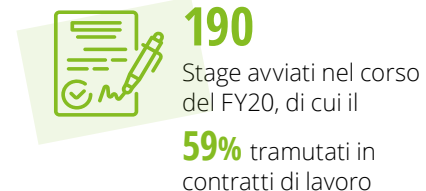
Questi sono i tre pilastri su cui si fonda il Consulting, che si distingue per la sua capacità di **supportare i propri clienti** nel risolvere le **problematiche più complesse** ed aiutarli a raggiungere **performance elevate**, sviluppando idee che producono risultati tangibili che durano nel tempo. Per questo la *mission* può essere riassunta in un solo messaggio:

Making an Impact that Matters!

Il Consulting conta **3.341 professionisti**, di cui il **35% donne**, e registra ricavi per **339 milioni di euro**, rappresentando il **46%** del totale del network di Deloitte in Italia.

Gli aspetti chiave della mission del Consulting

A partire dall'esperienza del network di Deloitte in Italia e dall'ascolto continuo dei clienti, consulenti e nuovi assunti, sono stati identificati i sei aspetti chiave che riassumono la *mission* e che costituiscono un mix distintivo di pensiero innovativo ed eccellenza nei risultati che contraddistinguono il network di Deloitte in Italia.



ESPERIENZA E IDEE

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

RIGORE ANALITICO

Raccomandazioni 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

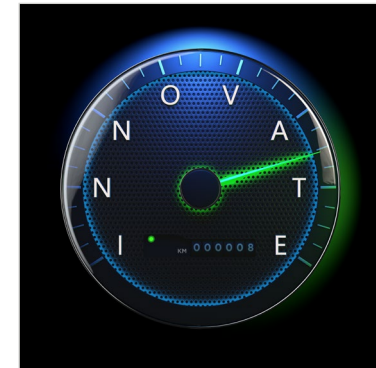
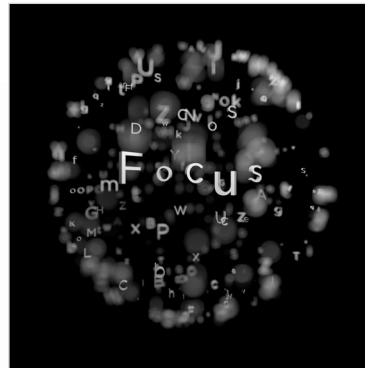
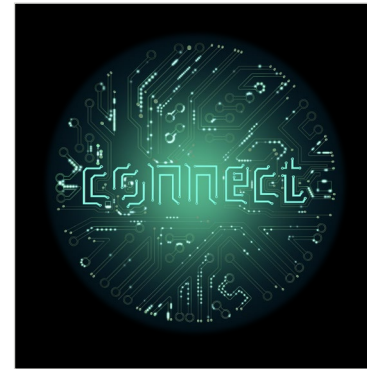
Esperienza per colmare il gap tra vision e realizzazione.

DETERMINAZIONE

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

Il Brand

Consulting fa parte del Global network di Deloitte condividendo non solo la stessa *mission* ma anche l'**immagine** che il Consulting vuole dare di sé. Per tale motivo il Global Consulting Brand, con lo scopo di rendere il business immediatamente riconoscibile e correttamente percepito all'interno dell'organizzazione e tra gli stakeholder, 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.



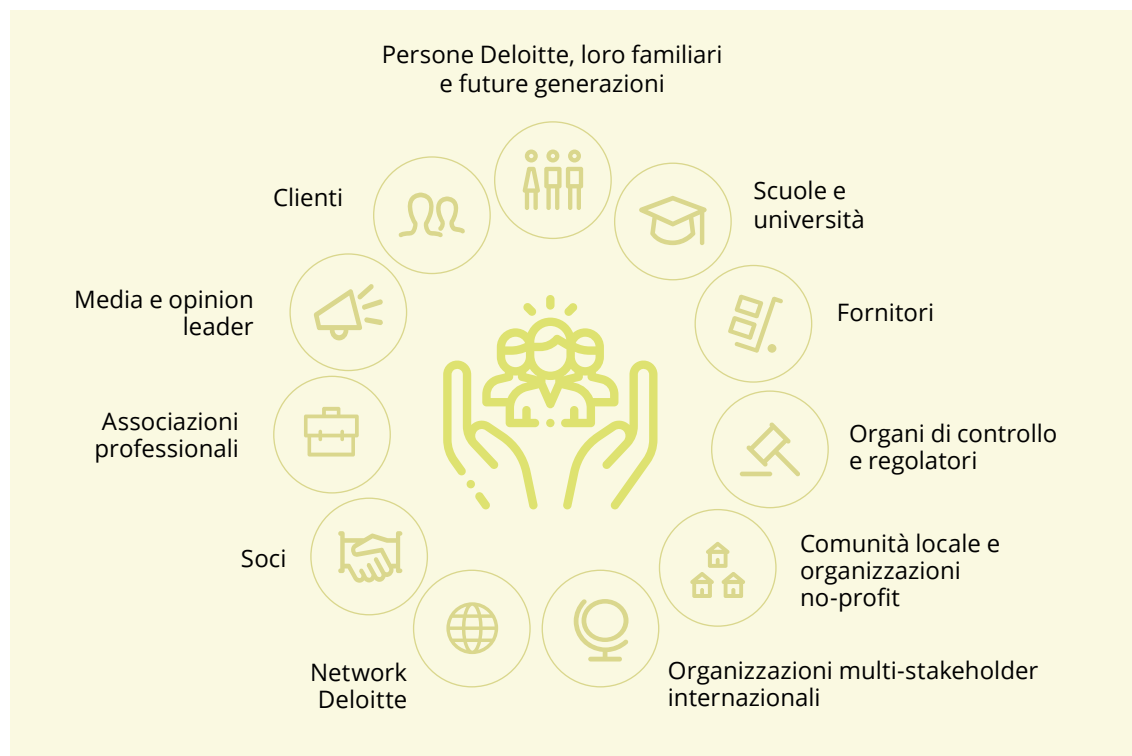


CSR COMMITMENT

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

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

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





GOVERNANCE ED ETICA NEL BUSINESS

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

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



Governance del network di Deloitte in Italia

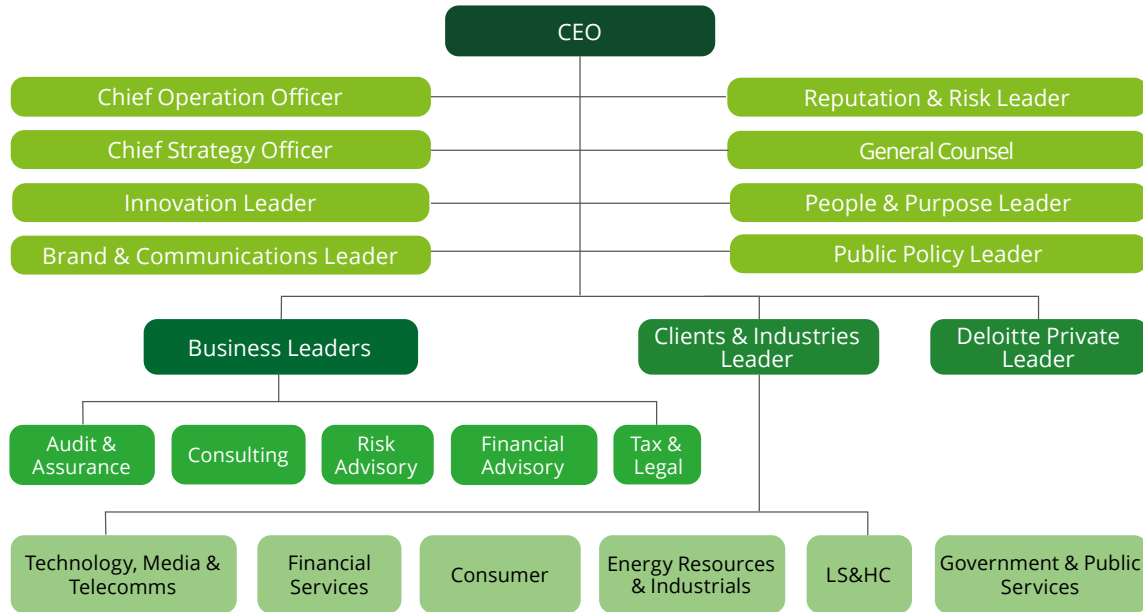
A fianco viene rappresentata la **struttura di Governance** – non a governo unitario – del network di Deloitte in Italia, subentrata il **1° giugno 2019** e in vigore dal **1° giugno 2020**. Sono stati in particolare costituiti specifici comitati incaricati di coordinare le attività svolte, garantendo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

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



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

Governance del Network di Deloitte in Italia

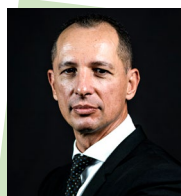


COMITATO ESECUTIVO

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

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

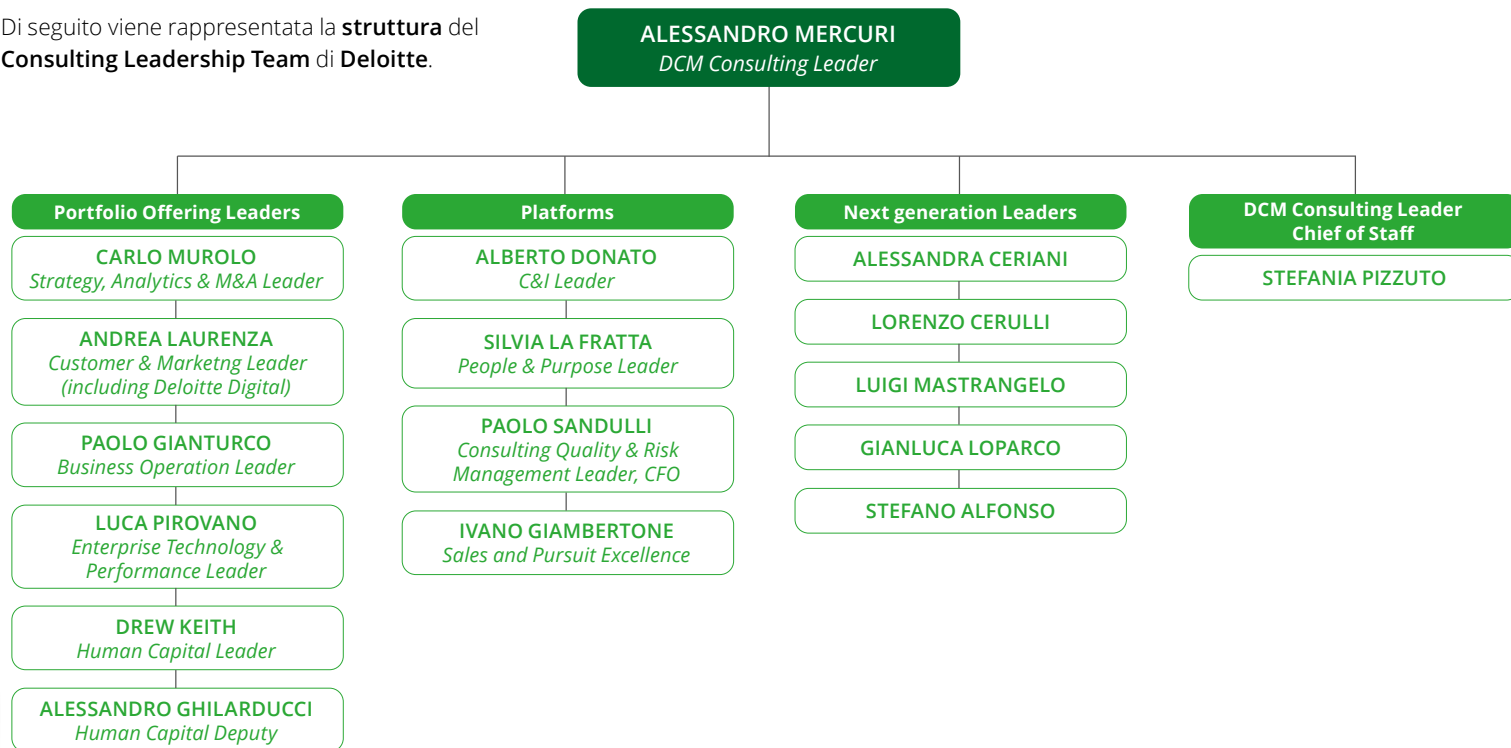
Consulting Leadership Team



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”.

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



Politiche e sistemi di gestione

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

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

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

italiano, infine, è stato poi elaborato un **Codice di comportamento**, che descrive il programma adottato in materia di etica, le persone chiave da contattare, nonché i canali per la consultazione e la segnalazione delle potenziali condotte contrarie ai principi etici. Parallelamente, anche le singole legal entity del network di Deloitte in Italia hanno definito dei propri **Codici Etici** con il fine di **identificare i principi e i valori più specifici che guidano le attività di ciascun business in relazione ai servizi**

professionali erogati, definendo i comportamenti che ciascuna persona del network è tenuta a rispettare nello svolgimento della propria attività di lavoro, nonché al fine di garantire aderenza con la normativa derivante dal D.Lgs. 231/01⁵.

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



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



POLITICHE

Anti-corrruzione

Deloitte Central Mediterranean, network di cui il Consulting fa parte, in linea con quanto previsto dal global, è dotata di una **Policy Anti-corrruzione**, che nel corso del FY20 è stata aggiornata al fine di recepire e adeguare ruoli, responsabilità, modalità operative e principi comportamentali cui tutte le persone devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività per garantire la compliance normativa, assicurando il mantenimento dei più elevati livelli di integrità, correttezza, trasparenza e onestà.



Protezione dei dati



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

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

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

Travel e Car Policy

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



CERTIFICAZIONI CONSEGUITE DAL CONSULTING

Certificazione per la qualità

Il 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 per i servizi IT

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

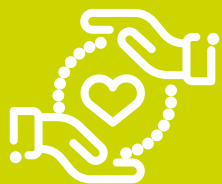
Certificazione per Privacy e sicurezza dei dati

Il 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 dei clienti.

Certificazione per il sistema di gestione anticorrruzione

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





IL VALORE CREATO

Making an Impact that Matters: la capacità di **mettere in pratica i consigli che il network di Deloitte in Italia fornisce**, così da sostenere i clienti nei mercati in cui operano attualmente e in quelli in cui vorranno essere presenti in futuro è uno dei principali punti di forza, che permette di creare valore per tutti gli stakeholder. Per offrire un simile valore è necessaria la capacità di integrare un'ampia gamma di talenti e competenze – a livello di capitale umano, strategia, operatività e tecnologia – adeguandoli alle esigenze specifiche dei settori industriali, delle attività e delle organizzazioni dei clienti.

Le persone apportano al loro lavoro la stessa agilità e creatività nella risoluzione dei problemi che mirano a ispirare i clienti. Tutto ciò fa parte della proposta **Imagine, Deliver, Run:** un viaggio end-to-end integrato e adattivo attraverso il processo di trasformazione aziendale. In poche parole, il network di Deloitte in Italia aiuta a immaginare, sviluppare e gestire il futuro dei clienti.



I servizi offerti

Il Consulting, in linea con l'operato del network di Deloitte in Italia, al fine di rispondere alle esigenze di tutte le aree di riferimento del mercato, si sviluppa su 5 pilastri fondamentali per le organizzazioni del ventunesimo secolo:



STRATEGY, ANALYTICS AND M&A

I servizi Strategy, Analytics e M&A aiutano i clienti a facilitare il loro percorso verso il successo sostenibile con approfondimenti basati sui dati, rilevamento strategico, soluzioni cognitive e robotiche e altri strumenti essenziali per impostare una visione chiara per ottimizzare le prestazioni in tutta l'organizzazione. Le aree specifiche sono: Analytics & Cognitive, Monitor Deloitte (consulenza strategica), Mergers and Acquisitions.

CORE BUSINESS OPERATIONS

I servizi Core Business Operations offrono soluzioni su misura per i verticali del settore, come health care, banking, e insurance - per mantenere le imprese all'avanguardia. Le aree specifiche sono: Operations transformation, System Engineering, Cloud Engineering, Industry Solution.

CUSTOMER & MARKETING

I servizi Customer & Marketing offrono una gamma complessa di attività che includono innovazione digitale, customer services ed 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, Customer Engineering.

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, attraverso le seguenti aree specifiche: HR Transformation, Organization Transformation, Workforce Transformation.

ENTERPRISE TECHNOLOGY & PERFORMANCE

I servizi Enterprise Technology & Performance aiutano le aziende ad intraprendere un percorso verso la 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

Nel settembre 2019, Deloitte Digital ha lanciato la Deloitte Digital Jungle, un'iniziativa che ha permesso di piantare una nuova foresta composta da oltre **300 alberi**, in Cameroon. Deloitte Digital infatti, coerentemente con i valori del network di Deloitte in Italia, crede profondamente nel cambiamento e nel porsi come protagonista attivo del cambiamento stesso. Il progetto, in partnership con Treedom, ha l'ambizione di crescere costantemente di anno in anno: l'obiettivo è l'adozione di un albero per ogni persona del team Digital al fine di contribuire a generare un impatto positivo sull'ambiente.





IL TALENTO DEL CONSULTING IN ITALIA

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

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

Nonostante la situazione emergenziale, che ha segnato gli ultimi mesi della seconda metà del FY20, l'organico del Consulting è cresciuto significativamente, registrando una crescita del **17%** rispetto al FY19.

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

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

Grazie all'**expertise**, alla **dedizione** e al costante **impegno** delle persone, Deloitte può vantare l'erogazione di servizi di eccellenza ai propri clienti in Italia e nel mondo.

La cultura organizzativa del network si fonda sull'attenzione alle persone, in termini di formazione, sviluppo e benessere.



TALENT AMBASSADOR

Il Consulting di Deloitte ha lanciato nel FY20 una community di persone che ha l'obiettivo di diventare il punto di riferimento per tutte le tematiche Talent, in particolare: Recruiting, Learning, Talent Experience, Diversity & Inclusion e Well-being.

Il ruolo di ogni Talent Ambassador è quello di: amplificare la trasmissione di valori, principi, opportunità, novità e strategie attraverso il coinvolgimento di più persone possibili – sostenendo un flusso di comunicazione circolare e continuativo con tutte le persone.



Attrazione, formazione e sviluppo del personale

Attrazione

Una delle mission del Consulting è quella di **ricercare e valorizzare i talenti** attraverso la **creazione di opportunità lavorative** e la **realizzazione di iniziative** che pongano in essere le condizioni favorevoli per i giovani per poter esprimere al meglio le loro potenzialità. Per questo motivo, il Consulting continua a sviluppare e realizzare diverse iniziative volte ad attrarre e posizionare giovani talenti nel mondo del lavoro.

DIGITA - Digital Transformation & Industry Innovation Academy

In partnership con l'Università Federico II di Napoli, nel novembre 2017 è nata la prima edizione della **Deloitte DIGITA Academy**, progetto che ha come obiettivo la rivoluzione dei metodi di istruzione tradizionali, formando i nuovi **digital leaders** del futuro.

Il percorso formativo si compone di sei mesi di lezioni presso il campus di San Giovanni a Teduccio (Napoli), con l'intervento di più di 80 manager e professori, per un totale di oltre 1.000 ore di insegnamento, seguito da tre mesi di project work all'interno dei quali gli studenti si confrontano riguardo la creazione di business case, sviluppo di progetti e analisi/

ricerca facendo leva su più di 100 aziende e business partners. Eccellenti risultati sono stati registrati nelle prime tre edizioni: dei **50 talenti** formati ogni anno, più del **90%** ha ricevuto un'offerta di lavoro e il **70%** ha firmato un contratto con Deloitte o un partner DIGITA. La terza edizione, in particolare, ha visto la DIGITA essere la prima Academy in Italia a reagire al cambiamento e adottare la didattica a distanza e a consentire regolarmente agli studenti lo svolgimento del project work da remoto.

DIGITA negli anni si è trasformata anche in importante hub del centro-sud ospitando periodicamente eventi, incontri, workshop nonché **attivando collaborazioni con No Profit quali Save The Children e Fondazione Famiglia di Maria.**

Ad oggi è in corso la IV Edizione, la prima del nuovo triennio siglato, in cui la DIGITA Academy continuerà a proporre nuovi importanti progetti formativi rivolti ai giovani talenti.



Formazione

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



48%

età inferiore ai 30 anni

190 stage

avviati nel corso del FY2020, di cui il

59% *tramutati in contratti di lavoro*



32 ore di formazione

pro-capite erogata alla popolazione maschile

28 ore di formazione

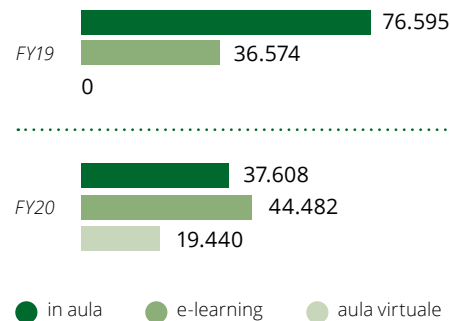
pro-capite erogata alla popolazione femminile



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



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



Sviluppo

GLOBAL PERFORMANCE EXPERIENCE

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



STAFFIT

In linea con la visione di Deloitte sullo sviluppo di competenze specifiche, è stata sviluppata da Consulting STAFFIT, la nuova soluzione di staffing adottata a livello global, che sostituisce GSS. La piattaforma, integrata con i profili DPN, è stata adottata da numerose member firm e business, rendendo così possibile un'attività di staffing cross-border, permettendo di staffare sui progetti le persone in base alle loro competenze e non solamente alla localizzazione geografica.

Diversità e inclusione

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

In tale contesto, si inserisce la strategia di Deloitte Global di inclusione **ALL IN** che ha l'obiettivo di aumentare la rappresentanza delle minoranze attraverso



la valorizzazione di tutte le diversità del network, con un'attenzione particolare all'equilibrio di genere. L'indirizzo del network di Deloitte nel mondo e, a cascata anche di DCM e del network di Deloitte in Italia, è mirato a promuovere e creare una cultura organizzativa che sia totalmente inclusiva, in particolar modo rispetto alla talent experience delle proprie persone, in modo da assicurare che tutti abbiano le stesse opportunità di essere riconosciuti per il proprio valore, per la loro crescita ed il loro sviluppo.

Programma D-Mums

Il Consulting ha lanciato un **programma dedicato alle mamme per facilitarne il rientro dalla maternità**. Da un lato il programma supporta le mamme con le pratiche amministrative e fornisce tutte le informazioni necessarie per gestire l'esperienza della maternità e il relativo rientro attraverso l'attivazione di uno sportello di ascolto. Dall'altro lato, sono state introdotte alcune soft landing policies che consentono alle mamme di rientrare sul progetto o sul cliente sul



quale lavoravano prima della maternità. Il rientro è facilitato dal coinvolgimento del team leader e da una fase di onboarding. È inoltre previsto il monitoraggio della situazione lavorativa delle mamme fino a un anno dal loro rientro. Ad integrazione di questo programma, è stata lanciata la community **Parents@Deloitte** che coinvolge circa **200 genitori** a sostegno della cultura della genitorialità responsabile.

Presenza femminile per categoria professionale



Women in Tech

Inoltre, a sostegno della rappresentanza di genere in tutti i contesti e a tutti i livelli dell'organizzazione, nel mese di maggio 2019 è stata lanciata l'iniziativa **"Women In Tech"**, la community delle donne impegnate nel settore tecnologico.



La community si pone il duplice obiettivo di fornire alle persone 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.



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

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





L'attenzione al benessere delle persone

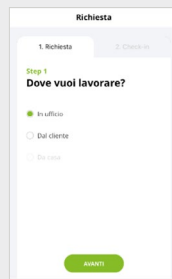
L'attenzione al **benessere delle persone** è al centro della strategia di ogni business del network di Deloitte in Italia, che si impegna a promuovere il well-being delle proprie persone seguendo un approccio olistico, sviluppato in benessere fisico, mentale e sociale. Il progetto di well-being viene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

politiche e strategie aziendali, sviluppato su tre pillar complementari: **Body, Mind e Purpose**.

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

APP SWAPP2.0

L'app Deloitte **SWAPP** per la gestione dello smart working, la forma di lavoro agile e da remoto cruciale per il benessere della persona, evolve per rispondere alle nuove modalità di lavoro ed esigenze dei lavoratori nate durante la pandemia: aumento e spinta al remote working, limitata disponibilità di spazi in ufficio o dal cliente, nuove normative che richiedono autorizzazioni e modulistica per la certificazione delle motivazioni degli spostamenti. Per questo, Deloitte ha deciso di evolvere l'app SWAPP nel corso del FY20 e FY21, con il supporto di Deloitte Digital, e di



renderla disponibile **per tutte le persone non solo del Consulting ma di tutto il network Deloitte in Italia**.

Le nuove funzionalità consentono alle proprie persone di **pianificare e comunicare ai propri offering leader**, non solo le giornate di smart working, ma anche le giornate in cui desiderano lavorare dall'ufficio o dal cliente, gestendo direttamente all'interno dell'app l'eventuale processo approvativo e la predisposizione dei moduli di certificazione richiesti dalla normativa.

Le persone del network di Deloitte in Italia hanno così un unico strumento per poter gestire facilmente i propri spostamenti in totale sicurezza.



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

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

Il piano prevede l'utilizzo della piattaforma **Deloitte for You (D4U)** all'interno della quale sono disponibili oltre 110.000 beni e servizi, acquistabili online utilizzando il contributo welfare o la carta di credito, offerti da oltre 300 fornitori selezionati assicurando alti standard di qualità e condizioni economiche agevolate⁶.



Salute e sicurezza

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

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

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

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

Nel corso del FY20, tra le persone del Consulting, si sono registrati 12 casi di infortunio, di cui 10 casi in itinere, legati alla natura delle attività lavorative del network che prevede numerosi spostamenti dei propri dipendenti presso le sedi dei clienti.



2 casi di
infortunio
registrati sul luogo di lavoro

⁶ Per ulteriori approfondimenti relativi a progettualità ed iniziative in ambito, consultare il CR Report di Deloitte in Italia al seguente [link](#).



Comunicazione con le proprie persone

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



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 esperienze 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. Rispetto al tema della comunicazione sono state progettate e lanciate tre iniziative: Ask me, BigDot e Portfolio Offering Town Hall meeting.

Deloitte Consulting Advisory Board



ASK ME An initiative by Alessandro Mercuri

Partendo dal presupposto che in questo momento complesso è di fondamentale importanza mantenersi in contatto, Alessandro Mercuri, Consulting Leader, ha lanciato Ask me, l’iniziativa che dà la possibilità alle persone del business Consulting di sottoporre domande e di ricevere da lui le risposte durante un webcast live mensile. Nella rete intranet sono disponibili le registrazioni di Ask Me da consultare gratuitamente.



L'IMPATTO DEL CONSULTING SULL'AMBIENTE E LA COMMUNITY⁷

L'impatto sull'ambiente

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



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

OBIETTIVI FUTURI



Net-zero entro il 2030

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



Operating green

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

AZIONI FUTURE



Empowering individuals

Consentire alle persone di intraprendere iniziative individuali e collettive



Engaging ecosystems

Confrontarci con gli stakeholder per affrontare insieme il cambiamento climatico

⁷ Per i dati relativi ai consumi energetici, alle emissioni, alle materie prime e le informazioni relative alle iniziative in ambito ambientale a livello di network si faccia riferimento al CR Report FY20 del network di Deloitte in Italia.



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

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

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

GREENING THE DOT

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

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



L'impatto sulla comunità

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

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



Sognare insieme un mondo migliore.
Trasformarlo in proposito.
Realizzarlo.

Fondazione Deloitte

Nel corso del **FY19** il Consulting di Deloitte ha contribuito con **16 mila euro di liberalità**, mentre ha aumentato la quota nel del **FY20 arrivando fino a 254 mila euro**, di cui circa **225 mila euro** sono stati donati alla **Protezione Civile** per fronteggiare l'emergenza **COVID-19**.

Oltre al contributo tramite l'erogazione di liberalità, Consulting, come parte del network di Deloitte in Italia, partecipa, attraverso l'impegno personale di tutti i suoi professionisti, alle iniziative promosse da **Fondazione Deloitte** che consentono di dare un contributo diretto al miglioramento del mondo attraverso la bellezza, il progresso e il sostegno a chi ha opportunità limitate⁸.

⁸ Per maggiori informazioni consultare il "Bilancio Sociale 2020" di Fondazione Deloitte al seguente [link](#).





ALLEGATI

INDICATORI DI PERFORMANCE

Risorse umane⁹ GRI 102-8 Informazioni sui dipendenti¹⁰ e gli altri lavoratori¹¹

SCOMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

FY20

n. persone	Dipendenti			Apprendisti			Collaboratori esterni			Totale forza lavoro		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	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
Totale	1.616	872	2.488	503	275	778	56	19	75	2.175	1.166	3.341

FY19

n. persone	Dipendenti			Apprendisti			Collaboratori esterni			Totale forza lavoro		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	64	5	69	-	-	-	1	-	1	65	5	70
Director	64	6	70	-	-	-	4	1	5	68	7	75
Senior manager	75	30	105	-	-	-	1	-	1	76	30	106
Manager	238	113	351	-	-	-	-	-	-	238	113	351
Senior staff	368	187	555	-	-	-	-	-	-	368	187	555
Professional staff	501	290	791	448	262	710	59	35	94	1.008	587	1.595
Administrative professionals	34	73	107	-	-	-	1	1	2	35	74	109
Totale	1.344	704	2.048	448	262	710	66	37	103	1.858	1.003	2.861





SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE (FULL-TIME/PART-TIME E TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO) PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE												
FY20												
n. persone	Tipologia professionale						Tipologia di contratto					
	Full time			Part time			Contratto a Tempo Indeterminato			Contratto a Tempo Determinato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	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
Totale	2.108	1.102	3.210	11	45	56	2.106	1.132	3.238	13	15	28
FY19												
n. persone	Tipologia professionale						Tipologia di contratto					
	Full time			Part time			Contratto a Tempo Indeterminato			Contratto a Tempo Determinato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	64	5	69	-	-	-	64	5	69	-	-	-
Director	64	6	70	-	-	-	62	6	68	2	-	2
Senior manager	75	30	105	-	-	-	74	30	104	1	-	1
Manager	238	111	349	-	2	2	237	112	349	1	1	2
Senior staff	366	174	540	2	13	15	366	185	551	2	2	4
Professional staff	944	547	1.491	5	5	10	941	543	1.484	8	9	17
Administrative professionals	30	51	81	4	22	26	30	64	94	4	9	13
Totale	1.781	924	2.705	11	42	53	1.774	945	2.719	18	21	39

SCOMPOSIZIONE DEI COLLABORATORI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE ¹²									
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
Totale	45	18	63	11	1	12	56	19	75
FY19									
n. persone	Stage			Altre collaborazioni			Totale collaboratori esterni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Director	-	-	-	4	1	5	4	1	5
Senior manager	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Manager	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Senior staff	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professional staff	58	35	93	1	-	1	59	35	94
Administrative professionals	-	1	1	1	-	1	1	1	2
Totale	58	36	94	8	1	9	66	37	103



GRI 401 Occupazione



TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA ¹³ PER GENERE E FASCIA D'ETÀ								
n. persone	FY20				FY19			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Turnover in entrata								
Uomini	521	190	6	717	473	127	10	610
Donne	269	114	-	383	295	57	-	352
Totale	790	304	6	1.100	768	184	10	962
Turnover in uscita								
Uomini	190	151	14	355	221	138	13	372
Donne	82	86	2	170	128	76	5	209
Totale	272	237	16	525	349	214	18	581



TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ, IN PERCENTUALE								
n. persone	FY20				FY19			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Turnover in entrata								
Uomini	51%	19%	7%	34%	52%	16%	11%	34%
Donne	46%	21%	0%	33%	55%	14%	0%	36%
Totale	49%	20%	5%	34%	53%	15%	9%	35%
Turnover in uscita								
Uomini	19%	19%	7%	17%	24%	17%	14%	21%
Donne	14%	16%	8%	15%	24%	19%	23%	22%
Totale	17%	15%	14%	16%	24%	18%	16%	21%





GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro

INDICATORI SALUTE E SICUREZZA				
n. casi totali	Dipendenti e apprendisti		Collaboratori esterni ¹⁴	
	FY20	FY19	FY20	FY19
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	-	-	-	-
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ¹⁵	-	-	-	-
Numeri di infortuni sul lavoro registrabili ¹⁶	2	1	-	-
Numero di infortuni in itinere ¹⁷	10	17	-	-
Tassi				
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro ¹⁸	-	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ¹⁹	-	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ²⁰	0	0	-	-



GRI 404 Formazione e istruzione²¹

ORE DI FORMAZIONE EROGATE E FORMAZIONE PRO-CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE													
n. ore	In aula			E-learning			Area Virtuale ²²			Totale	Pro-capite	Pro-capite Uomini	Pro-capite Donne
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale				
FY20													
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
Totale	25.031	12.577	37.608	30.100	14.382	44.482	13.564	5.876	19.440	101.530	30	32	28
FY19													
Partner	439	107	546	408	17	425	-	-	-	971	14	11	21
Director	1.194	170	1.364	1.101	170	1.271	-	-	-	2.634	35	36	26
Senior manager	2.077	1.047	3.123	1.231	469	1.700	-	-	-	4.823	46	34	38
Manager	7.423	3.404	10.827	3.795	1.493	5.288	-	-	-	16.115	46	36	37
Senior staff	9.053	4.161	13.214	3.058	1.550	4.608	-	-	-	17.822	32	29	26
Professional staff	29.833	17.689	47.521	14.350	8.152	22.502	-	-	-	70.023	44	38	38
Administrative professionals	0	0	0	293	487	780	-	-	-	780	7	7	6
Totale	50.018	26.577	76.595	24.235	12.339	36.574	-	-	-	113.169	40	34	33

Note

⁹ Si segnala che, essendo il Report relativo solamente al network di Deloitte in Italia, i dati inseriti all'interno della tabella, fanno riferimento esclusivamente all'Italia come area geografica.

¹⁰ 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.

¹¹ Le categorie professionali utilizzate si riferiscono alla modalità di categorizzazione interna del network di Deloitte in Italia.

¹² 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.

¹³ 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.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.

¹⁷ 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.

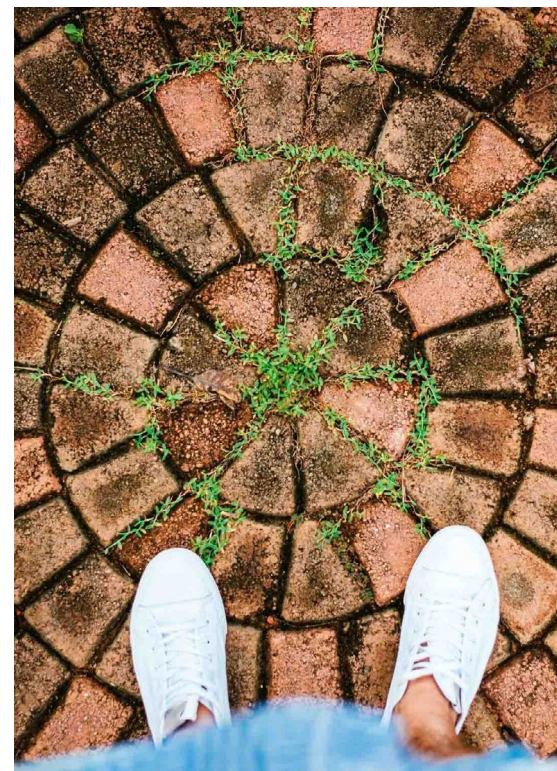
¹⁸ Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro è calcolato come segue: (numero totale di decessi a seguito di infortuni sul lavoro / totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

¹⁹ 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.

²⁰ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come segue: (numero totale di infortuni sul lavoro registrabili / totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

²¹ Si segnala che il sistema di tracciabilità della formazione erogata attualmente in essere all'interno del network non consente la scomposizione per categoria professionale e genere per il totale delle ore di formazione erogate.

²² Si segnala che a seguito dello scoppio dell'epidemia, il network di Deloitte in Italia, al fine di garantire un percorso formativo strutturato, ha erogato ore di formazione ai propri dipendenti utilizzando la nuova modalità dell'aula virtuale.







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

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

© 2021 Deloitte Italy S.p.A.

Deloitte Creative Team - Italia | SG.001.21