

Deloitte.

Corporate
Responsibility
Report

AUDIT & ASSURANCE



> L'ESIGENZA DI
UN REPORT PER
BUSINESS

> IL NETWORK DI
DELOITTE IN ITALIA

> L'AUDIT &
ASSURANCE
DI DELOITTE:
INNOVAZIONE,
TRASFORMAZIONE
E LEADERSHIP

> IL VALORE
CREATO

> L'IMPATTO DELL'
AUDIT & ASSURANCE
DI DELOITTE
SULL'AMBIENTE



> IL TALENTO
NELL'AUDIT &
ASSURANCE DI
DELOITTE

> L'IMPATTO
DELL'AUDIT &
ASSURANCE 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 dell'Audit & Assurance 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 & Touche S.p.A.. Il Report mette in evidenza le principali iniziative interne ed esterne di cui l'Audit & Assurance di Deloitte 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 fatturato¹ 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.



L'Audit & Assurance di Deloitte:
innovazione, trasformazione
e leadership



A livello globale è stato scelto il claim **Aspire with Assurance** dove “aspire” indica la propensione al raggiungimento di un obiettivo, mentre “assurance” oltre al suo significato letterale legato alle attività di revisione, indica la fiducia che solo solide fondamenta possono offrire. Il claim vuole rappresentare ciò che il Network di Deloitte in Italia sta mettendo in atto: offrire ai propri clienti **basi solide su cui costruire assieme per raggiungere obiettivi concreti sia nel breve che nel lungo termine**. Il cambiamento a livello internazionale ha spinto l'**Audit & Assurance**

di Deloitte a intraprendere un percorso di modernizzazione, trasformazione e cambiamento, volto a innovare e migliorare l'offerta tradizionale, attraverso l'innovazione e l'ampliamento dei vari servizi offerti.

Il nuovo positioning dell'Audit & Assurance di Deloitte è riassunto dallo statement: **Beyond the Expected**. È sia l'approccio che contraddistingue il nostro modo di lavorare sia il risultato finale, combinando **menti brillanti, processi efficaci** e le **migliori tecnologie disponibili**, facendo leva su un'organizzazione

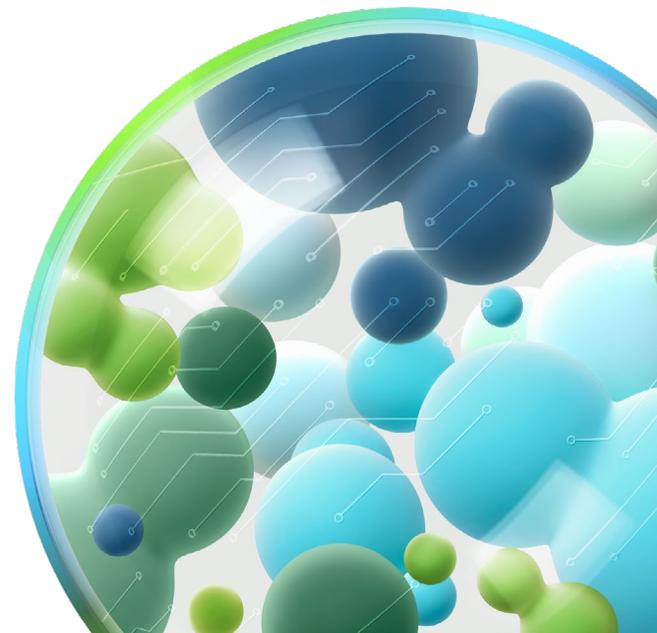
internazionale e attingendo a un'esperienza pluriennale, riusciamo a offrire **servizi di alta qualità** che hanno un impatto ben superiore alle aspettative, beyond the expected!

Nel FY22, l'Audit & Assurance di Deloitte conta **1.982 professionisti** (+0,2 % rispetto al FY21), di cui il **46% donne** e il **57% sotto i 30 anni**. La Società ha registrato **ricavi per 190 milioni di euro** (+7% rispetto al FY21), rappresentando il **20% del fatturato** totale del Network Deloitte in Italia.

Principali highlights dell'Audit & Assurance di Deloitte dell Fiscal Year 2022



51% tramutati in contratti di lavoro



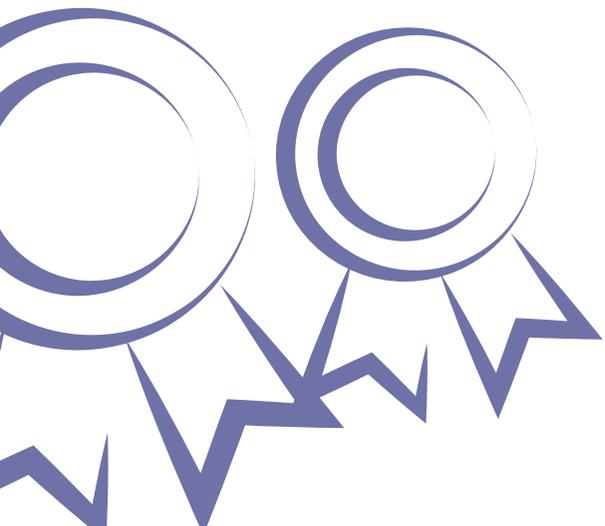
Sistemi di gestione certificati e accreditamenti dell'Audit & Assurance di Deloitte

Responsabilità, trasparenza e qualità sono elementi fondamentali su cui si basa l'operato di tutte le Società 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 dell'Audit & Assurance 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 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
- 
SA 8000:2014
 Social accountability

Certificazione Gold Medal di EcoVadis

Il Network di Deloitte in Italia ha ottenuto la Gold Medal di EcoVadis, posizionandosi tra il 2% delle aziende più virtuose del settore. La certificazione valuta le performance di sostenibilità di aziende e organizzazioni attraverso l'utilizzo di standard di sostenibilità internazionali, sulla base delle loro politiche e dei traguardi raggiunti in materia ambientale, sociale ed etica. Tale ottenimento è il segnale dell'impegno del Network rispetto alla trasparenza verso i suoi stakeholder su ambiti di responsabilità sociale e ambientale.



Sistema di gestione per la Qualità

Al fine di gestire il processo di Audit Quality, l'Audit & Assurance di Deloitte ha messo a punto un sistema di controllo interno della qualità che si attiene ai punti delineati dal **principio internazionale ISQM1 (International Standard on Quality Management)**. Il sistema di controllo e le attività di trasformazione che vengono monitorate si articolano come segue:



Governance e svolgimento degli incarichi

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

Programmi di Monitoraggio "Audit Quality Monitoring & Measurement"

- *Monitoring.*
- *Practice review.*

Audit Transformation: Re!magine Audit

Coerentemente con lo scorso anno fiscale e in linea con la strategia Global, l'Audit & Assurance di Deloitte ha preso parte ad un percorso di Audit Transformation, considerando l'**Audit Quality** come sua priorità.

Al centro di questa strategia è presente **Re!magine Audit**, progetto globale, che ha come obiettivo la **ridefinizione delle modalità di eseguire ed effettuare le attività di audit**, attraverso la trasformazione del *How we think* e del *How we do* e la riprogettazione dell'audit del futuro che mira a rispondere in modo proattivo alle innovazioni tecnologiche in corso e alle richieste sempre più esigenti degli stakeholder. Al fine di raggiungere questo obiettivo l'Audit & Assurance di Deloitte ha investito notevolmente al fine di rispondere, attraverso le proprie attività, alle condizioni sempre più volatili del mercato, ai cambiamenti normativi e regolamentari e alle richieste degli investitori e in un'ottica proattiva e di continuo miglioramento dei servizi offerti.

In particolare, il progetto di Audit Transformation si declina:

- Nell'implementazione di **un'unica metodologia di audit a livello globale**, per assicurare allineamento ed elevati standard di qualità nell'operato dei professionisti in tutti i Paesi in cui Deloitte è presente.

- Nell'utilizzo di nuovi **tools cloud-based** realizzati per garantire flessibilità di impiego in funzione delle peculiarità che distinguono ogni cliente.
- Nell'introduzione di **strumenti di analisi all'avanguardia** (Audit Innovation).
- Nello sviluppo di vari **digital tools** a supporto dell'efficientamento delle attività di audit.

Per portare avanti la propria trasformazione, l'Audit & Assurance di Deloitte, oltre a beneficiare di importanti investimenti realizzati dal Network e da Global Audit, ha avviato un proprio percorso di **investimento in risorse professionali e digitali**:

- 50 professionisti impiegati nelle strutture dedicate al presidio dell'Audit Quality.
- 40 professionisti dedicati allo sviluppo dell'Audit Innovation e alla digitalizzazione dell'Audit.
- 3.000 App realizzate nell'ultimo anno.
- Circa 9.500 ore impiegate nello svolgimento di programmi di monitoraggio dell'Audit Quality.

L'AUDIT & ASSURANCE DI DELOITTE

Bright minds, effective processes, and world-class technologies deliver an impact beyond expectations



Il valore
creato



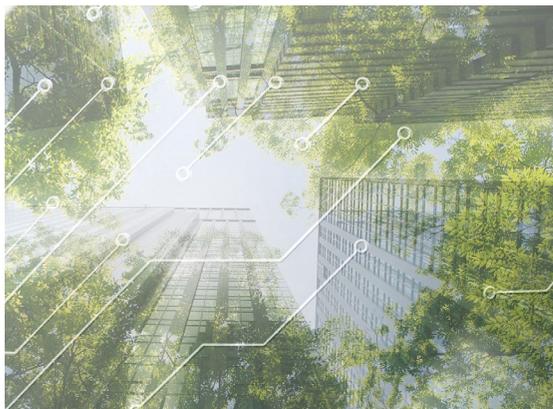


Il purpose del Network di Deloitte in Italia è **“Making an impact that matters”**, ovvero la capacità di mettere in pratica i consigli forniti ai clienti, in modo da sostenerli nei mercati e nei paesi in cui operano sia nel presente che quelli in cui vorranno inserirsi nel futuro. Questo è uno dei punti 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, strategia, operatività.

Per realizzare quanto sopra citato, l’Audit & Assurance di Deloitte impegna tempo e dedizione nello **sviluppare competenze sempre maggiori** delle proprie persone, accrescendo il valore aggiunto dato dalla professione e **ispirando fiducia nel mercato**. Consapevoli del ruolo centrale investito al supporto del mercato e a tutela degli investitori, **l’Audit & Assurance di Deloitte mantiene l’asticella alta della qualità**, fornendo **relazioni di revisione accurate e innovazione nello svolgimento del proprio incarico**.





I servizi offerti

Il Modus Operandi dell'Audit & Assurance di Deloitte si basa sul **Global Client Service Approach**.

Ogni step dei processi è un tassello in più verso il raggiungimento degli obiettivi prestabiliti, superando sempre le aspettative di tutti gli stakeholder (azionisti, finanziatori, risparmiatori).

L'**Audit & Assurance di Deloitte**, in linea con il Network di Deloitte in Italia, per soddisfare le esigenze del mercato ha sviluppato la seguente offering.



AUDIT

L'approccio di revisione di Deloitte (Risk Based Audit Approach) fa riferimento ai principi di revisione internazionali ISA ed è finalizzato all'identificazione di errori significativi del bilancio e alla mitigazione dei rischi legati a questi ultimi. Tale metodo, adottato dal Network internazionale di Deloitte, si articola da una minuziosa **analisi e comprensione dell'impresa e del suo settore di riferimento, dei singoli conti di bilancio, delle operazioni condotte dall'impresa e dei Rischi ad esse associate fino all'identificazione delle aree a maggior rischio di errore**, in modo da focalizzare il lavoro di revisione in queste ultime. Per mettere in atto questo processo, l'Audit & Assurance di Deloitte utilizza importanti strumenti tecnologici che consentono di anticipare la digitalizzazione delle imprese e del sistema economico.

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



ASSURANCE

Per fare impresa nel mondo odierno la fiducia è un asset fondamentale, non spesso facile da ottenere ma facile da perdere. In un mondo sempre più complesso, sapere di chi fidarsi, e soprattutto perché, può essere sfuggente. È in questo contesto di complessità e caducità che l'Audit & Assurance di Deloitte vuole intervenire proponendosi come ente promotore di fiducia. Per questo sta **investendo continuamente per migliorare la qualità di Assurance ed aumentarne il valore aggiunto** attraverso la seguente gamma di servizi proposti al mercato:

- Accounting & Reporting Advisory.
- Disruptive Events Advisory.
- Accounting & Operations Advisory.
- Sustainability and Climate Change.



Servizi Assurance Financial Service Industry (FSI)

All'interno dei servizi di Assurance si inseriscono i servizi di Assurance Financial Service Industry (FSI) che forniscono soluzioni commisurate ai bisogni del cliente e ai trend di mercato nei seguenti ambiti:

1 | CREDITO

Processi del Credito / NPL Guidance - AQR / OSI - Nuova Definizione di default - Calendar Provision - Credit Underwriting / Loan origination.

2 | ACCOUNTING

Principi contabili, hedge accounting, POCI - Stesura bilancio - Apertura branches - Assorbimenti patrimoniali - Rischi di cambio.

3 | DISRUPTIVE EVENT

Due diligence - Altre operazioni straordinarie.

4 | REGULATORY

Pillar III, CRR2.

5 | APP / INNOVATION

Informativa di bilancio, vigilanza consolidata (RPA) - Fondi propri, leverage ratio - Crisi d'impresa - Assicurazioni (premi, sinistri, rivalse), Solvency 2.

6 | CFO AREA

Manuali contabili, processi legati alla contabilità - Aggiornamenti normativi, Mifid2, liquidità - Tax Governance & Compliance - Controlli interni e supporti operativi.

7 | GREEN FINANCE

ESG, green bond, DNF.

8 | INSURANCE

Solvency 2, attestazioni, policies di emergenza - IFRS17.

9 | CONTINGENCY COVID-19

Deloitte Sustainability

La creazione di valore nel lungo termine e l'integrazione dei parametri ESG (Environmental, Social e Governance) nelle strategie aziendali sono diventati il nuovo paradigma di sviluppo economico.

L'Audit & Assurance di Deloitte in ambito Sustainability è leader indiscusso nel fornire le soluzioni migliori e le competenze necessarie a supportare i clienti in questo percorso di forte cambiamento.



Il Team Deloitte Sustainability

La Solution Sustainability e Climate Change si occupa di supportare i clienti al fine di ottenere successo a lungo termine progettando e sviluppando servizi ottimali al fine di rispondere alle sfide del settore sostenibilità, così impattante e di valore.

- **Oltre 160 professionisti** dedicati ai servizi di Sostenibilità e Climate Change.
- **Competenze tecnico specialistiche** in Climate Change, Carbon Neutrality, Energy, Ambiente e Sicurezza sul lavoro (HSE), Economia circolare: ingegneri gestionali, ambientali, energetici, economisti, avvocati che collaborano per lo stesso obiettivo.
- Un capitale umano in continua crescita, di cui **59% di presenza femminile sul totale**.



Value Proposition: un approccio a 360°



CORPORATE REPORTING

- ESG and corporate reporting following the latest standards and frameworks (GRI, SASB, TCFD, WEF, IIRC, EFRAG, IFRS, Taxonomy [Art.8])
- Reporting “riforma terzo settore”
- Engagement
- Impact measurement
- GRI Training
- ESG ratings gap analysis
- Assurance (voluntary and mandatory)



SUSTAINABLE FINANCE

- Taxonomy
- Green bond
- PRI
- GRESB
- Assurance third party opinion
- SFDR Regulation



DECARBONIZATION

- Carbon footprint
- Science Based Targets
- CDP (ex Carbon Disclosure Project)
- Lifecycle assessment (LCA)
- Carbon offsetting
- Energy efficiency
- Renewables
- Assurance GHG Emissions



GOVERNANCE & RISK

- Strategy
- Governance
- ESG risk & compliance
- D.Lgs 231/01
- Internal controls
- Management systems
- ESG Due diligence
- Scenario analysis
- Benefit and B Corp
- Tax control framework
- LBMA assurance



CIRCULAR ECONOMY

- Products and packaging
- Operations



SUPPLY CHAIN

- Sustainable procurement
- Code of conduct
- SA 8000



HUMAN CAPITAL

- Well-being
- Diversity & inclusion



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.

Audit & Assurance Innovation

L'Audit & Assurance di Deloitte ha fondato un Innovation Team che ha lo scopo di favorire il processo di innovazione delle attività a livello global, sviluppando idee all'avanguardia e svolgendo azioni di supporto e training relativamente ai tool innovativi disponibili e a specifiche competenze in ambito digitalizzazione:



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



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



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



Ampliamento dello storefront.

Audit Transformation e D.Lab

Coerentemente con i cambiamenti del contesto e con le nuove richieste del mercato sempre più contaminate da nuove tecnologie (es. Intelligenza Artificiale, Cloud e la Robotica), a partire dal FY19 è stato intrapreso a livello global un percorso di Audit Transformation.



All'interno di questo percorso di trasformazione e cambiamento, con l'obiettivo di automatizzare e digitalizzare gran parte dei processi, incrementando l'experience dei clienti e dei professional del Network di Deloitte in Italia, è stato creato il **Lab**: un **incubatore di innovazione tecnologica e di processo**, dove talenti con background universitari diversi possono confrontarsi, collaborare e sviluppare progetti di business ad alto valore aggiunto.



Nell'ottica di perseguire l'**Audit Quality**, l'Audit & Assurance di Deloitte ha messo in atto importanti investimenti con l'obiettivo di integrare **digitalizzazione, RPA (Robotic Process Automation) e data analytics** nelle attività quotidiane di revisione e allo stesso tempo di formare le proprie persone relativamente a questi ambiti, in modo che siano pronte a fronteggiare le più complicate sfide digitali. Per perseguire questo scopo, è nata in Italia una **digital factory** con un team dedicato di 30 professionisti specializzati, che, collaborando direttamente con il team di Audit, sviluppa nuovi strumenti per migliorare l'offerta ai clienti.

Questo ha permesso ai team di Audit di ottenere **risultati di analisi più sofisticati**, di rendere **più accurato il processo di assurance** e di integrare maggiormente il management e gli organi di governance nel **perimetro di interlocuzione**.

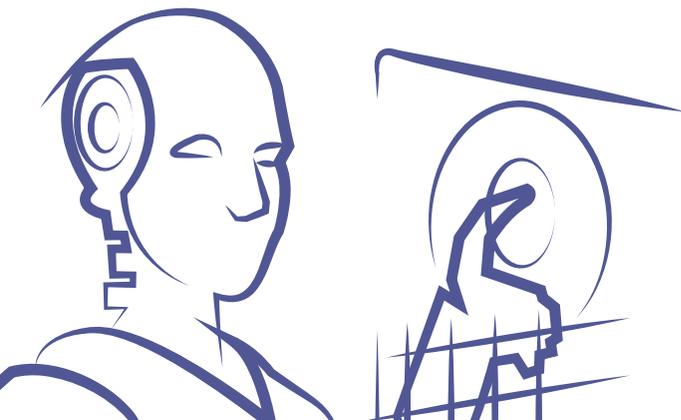


LEVVIA 2.0

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

Nel FY22, facendo seguito al processo di transizione, è stato raggiunto il numero di

500 lavori svolti in Levvia che rappresentano **circa il 25% del portafoglio di riferimento**. Sono previsti importanti investimenti nei prossimi anni per completare la transizione dell'intero portafoglio di lavori appartenenti a questa categoria. Lavorare in Levvia garantisce un **audit di qualità**, basato su **tecnologie innovative** quali strumenti di data analytics, digitalizzazione e RPA.



Altri tool innovativi sviluppati

Il team di Innovation ha sviluppato molteplici tool innovativi per lo svolgimento delle procedure di Audit tra cui: selfyjet, non performing loans (GFSI), altre attività e passività (GFSI), L-Easy, Financial Instruments (GFSI), crediti – passaggi di stato (GFSI), E-Nvoice, quotazioni immobiliari, iCount, Connect, Reveal e Argus.

In particolare, si evidenzia l'utilità strategica dei tool seguenti nelle attività quotidiane dei professionisti dell'Audit & Assurance di Deloitte:

- **iCount:** app mobile e web-based che semplifica il processo di inventario dall'inizio alla fine, eliminando la necessità di carta e penna. Con iCount, i professionisti utilizzano un dispositivo mobile per effettuare osservazioni fisiche dell'inventario e trasmettere i risultati in tempo reale in loco, consentendo al team di audit di effettuare il monitoraggio e la revisione dei conteggi simultaneamente.
- **Connect:** sito di collaborazione online sicuro che facilita un dialogo bidirezionale tra il team Deloitte e il team di clienti per gestire

efficacemente il coordinamento del coinvolgimento. Con le dashboard di status drill-down e le email di alert generate da sistema, Deloitte Connect semplifica le richieste di informazione e offre una maggiore visibilità dello status - offrendo un'esperienza trasparente, informativa e ottimale.

- **Reveal:** app che aiuta i team di engagement nell'esecuzione di procedure di analytics sostanziali utilizzando la regression analysis. I team dell'engagement hanno la possibilità di focalizzare l'attenzione sui contenuti più rilevanti grazie alla funzionalità che consente di mettere in evidenza le relazioni esistenti tra gli stessi.

- **Argus:** tool che sfrutta l'Intelligenza Artificiale e il Machine Learning con la finalità di analizzare ed estrapolare i dati ritenuti rilevanti dai documenti, consentendo l'analisi dell'intera popolazione e sganciando i test dai limiti del campionamento. Argus coadiuva i team dell'Audit & Assurance di Deloitte anche nella traduzione di documenti in oltre 20 lingue.

Inoltre, la digital factory offre servizi personalizzati per le specifiche esigenze dei clienti e dei team di audit modellando i propri digital tools in modo da renderli compatibili con il tessuto innovativo delle imprese clienti.



L'impatto dell'Audit
& Assurance 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.



- 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 dell'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 web².



Il talento nell'Audit & Assurance 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

L'Audit & Assurance 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. L'Audit & Assurance 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.

311 stage
avviati nel FY2022,
di cui il

51% tramutati in
contratti di lavoro
nello stesso anno



57%
delle persone
sotto ai **30 anni**



Premi e riconoscimenti

Anche quest'anno, secondo la classifica 2022 **"Student Most Attractive Employers"**, l'**Audit & Assurance di Deloitte**, si colloca al **primo posto nel settore dei servizi professionali di**

Auditing & Accounting in Italia per gli studenti STEM e business, stabilendosi così nella classifica delle aziende con cui i giovani vorrebbero più lavorare.

Il premio è stato assegnato da Universum Global, la società svedese leader nell'employer branding, che ha intervistato studenti provenienti da vari atenei sparsi su tutto il territorio nazionale.



Buddy Program

Il focus di maggiore rilevanza di questo anno fiscale si trovano nel processo di Onboarding, con particolare rilievo del **"Buddy Program"**. Si tratta di un'iniziativa **"dalle persone per le persone"** che, tramite l'istituzione di un comitato di risorse senior (il **"Welcome Team"**), ha il compito di accogliere ed ingaggiare da subito i nuovi colleghi.

Gli obiettivi perseguiti sono molteplici:

- Presentare gli elementi necessari alla comprensione del contesto aziendale (modello organizzativo, linea di business ecc.).
- Favorire l'integrazione della nuova persona nella Offering di riferimento.
- Introdurre le iniziative principali lato People & Purpose: performance experience, coaching, training, well-being, D&I, ecc.
- Dedicare al nuovo collega un momento di ascolto per individuare esigenze specifiche e anticipare eventuali criticità.

È un processo strutturato ma flessibile, che tiene conto degli impegni di business e fa sì che l'impatto sia rilevante per la nuova risorsa ma minimo per il Buddy stesso.



Coach People & Purpose

Il progetto **Coach People & Purpose** nasce dall'esigenza di ampliare il tempo dedicato all'ascolto individuale e alla condivisione di aspetti personali e professionali, affinché le persone possano ricevere il miglior supporto possibile e le loro eventuali necessità possano essere indirizzate correttamente.

L'iniziativa rappresenta un'opportunità che integra ruoli già presenti di supporto alla Talent Experience, di crescita e di sviluppo (Team Leader, Coach, HR).



Sette membri del team People & Purpose (P&P), tra cui anche il People & Purpose Leader, sono interamente a disposizione 1/2 giorni al mese per incontrare tutti il personale professionale e di supporto.

Il coach P&P può essere scelto indipendentemente dalla sede di appartenenza e instaura con ogni risorsa un rapporto di confidenzialità e riservatezza.

Audit & Assurance Talent Program

Il **Talent Program** è un **percorso di crescita professionale** nell'Audit & Assurance di Deloitte che ha l'obiettivo di formare brillanti neolaureati nella carriera da revisore. Questi ultimi vengono supportati dalla supervisione di professionisti e professioniste più esperte e coinvolti in diversi progetti di realtà aziendali differenti per acquisire nuove skills ogni giorno.

L'opportunità, aperta in diverse sedi in Italia, si rivolge a laureati che abbiano svolto una formazione ad indirizzo economico, dotati di entusiasmo, propensione al team working e spiccate capacità comunicative e relazionali.



Global Performance Experience

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

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



Talent Plan

Per rendere unica e distintiva l'esperienza all'interno dell'Audit & Assurance di Deloitte è stato intrapreso un percorso di continuo aggiornamento nel tempo e nelle azioni, incentrato su un piano d'azione che trae origine dall'ascolto e dalla considerazione dei feedback delle risorse.

Sono otto gli argomenti su cui si incentra il Talent Plan:

- Workload & Working efficiency.
- Promotions, rewards e bonus.
- Career Attractiveness.
- Learning.
- Quality.
- Supporto IT & Technology.
- Communication & Connection.
- Wrap-up & our next steps.



Formazione e sviluppo delle persone

Al fine di valorizzare il talento delle proprie risorse, l'**Audit & Assurance di Deloitte** incentiva una cultura fortemente collaborativa, valorizzando la diversità di esperienze ed il **pensiero innovativo**. Le persone dell'**Audit & Assurance di Deloitte** fin da subito si sentono parte di un Network formato da una rete di colleghi da cui apprendere, supportandosi ed incoraggiandosi a vicenda.

L'**Audit & Assurance di Deloitte**, in linea con il Network di Deloitte in Italia, è alla costante ricerca di persone proattive, che vogliano sempre migliorarsi e che abbiano come obiettivi supportare i clienti al meglio delle loro capacità, dare un contributo di valore alla comunità, nonché valorizzare le competenze e le capacità delle persone con cui collaborano.

74 ore di
formazione

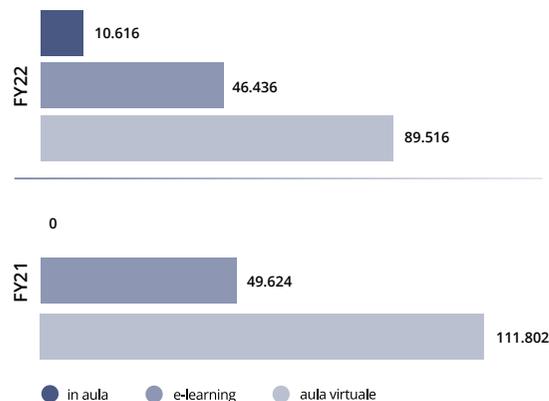
pro-capite erogata
nel FY22



L'Audit & Assurance 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**.

Il primo è chiaramente interdipendente dal secondo: puntando infatti sulle competenze delle proprie persone attraverso notevoli investimenti sulla formazione, l'Audit & Assurance 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



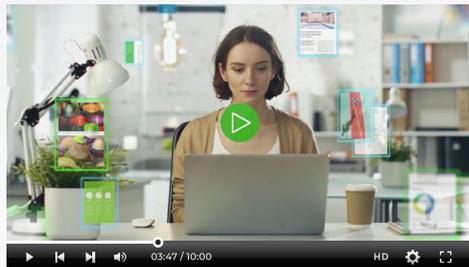
Audit Curriculum Overview e la Assurance Practitioner Development Guide

Le persone rappresentano la più grande risorsa, per questo l'Audit & Assurance di Deloitte ha continuato a investire sulla loro crescita professionale e sullo sviluppo delle loro capacità, adattando la formazione al contesto attuale, trasformato dal Covid-19. È stato infatti rimodellato il programma di formazione, creando **versioni virtuali di corsi abitualmente svolti in aula** in modo che il percorso formativo possa continuare, anche in questo nuovo contesto attraverso una formazione coinvolgente e innovativa. Per questo motivo, sono stati aggiornati gli strumenti di **Audit Curriculum Overview** e la **Assurance Practitioner Development Guide** per guidare nella scelta dei percorsi formativi disponibili.



Deloitte CURA

Deloitte CURA è la piattaforma utilizzata dall'Audit & Assurance di Deloitte per permettere alle persone di trovare contenuti formativi di interesse in tempo reale. La piattaforma, progettata a livello Global, è stata lanciata dal Network di Deloitte in Italia nel 2020. Accedendo a Cura tramite pc o cellulare, ciascuno ha a disposizione corsi e-learning, articoli e video provenienti da fonti certificate interne ed esterne, in modo illimitato. Grazie ad un sistema di intelligenza artificiale, la piattaforma si adatta alle esigenze individuali. Attraverso l'analisi di interessi, ambiti di competenza, interazioni con i contenuti e ricerche, viene proposta una selezione di contenuti personalizzati sempre aggiornati.



Formazione Linguistica

Al fine di rafforzare e potenziare le competenze linguistiche ad ogni livello professionale è stata offerta a tutte le persone dell'Audit & Assurance di Deloitte l'opportunità di aderire a specifici percorsi didattici attraverso la piattaforma digitale **Learnship Global English**. Sono stati proposti due distinti percorsi didattici, differenziati per target professionale (target 1: Supervisor and Up e target 2: da Assistente 1 a Senior 2, inclusi stagisti non curriculari e personale di supporto) che hanno consentito di focalizzarsi su specifiche necessità di apprendimento, attraverso l'utilizzo di una piattaforma disponibile anche su mobile app e garantendo un accesso illimitato per 12 mesi alla piattaforma.

Nel corso del FY22, 326 persone hanno aderito all'iniziativa.

Deloitte University

L'Audit & Assurance di Deloitte ha partecipato ai programmi Milestone FY22 di Deloitte University, percorsi che prevedono momenti di studio individuale attraverso la piattaforma CURA e momenti di confronto con i facilitatori e i colleghi di altre country mediante le Virtual live session. Nel corso del FY22, 60 persone sono state invitate all'iniziativa.

Per il FY23, Deloitte University prevede un modello di hybrid delivery (digital, virtual, in presenza) con un ritorno in presenza dei principali percorsi formativi di Network, in particolare i programmi Milestone.



Leadership Accelerator Program

Nel FY22 è stato lanciato **Leadership Acceleration Program**, un'iniziativa del Network di Deloitte in Italia dedicata ai Senior Manager e Director, per sostenere lo sviluppo delle competenze di Leadership. Il programma è costruito sul framework di competenze di Deloitte e si pone l'ambizione offrire a tutti i partecipanti le stesse opportunità di sviluppo favorendo il networking.

L'iniziativa utilizza leve di azione eterogenee e accompagna lo sviluppo delle persone in modo incrementale proponendo diversi strumenti e strutturandosi in tre fasi:

- **DISCOVER:** fase diagnostica durante la quale si utilizzano questionari per fotografare competenze e personalità in ambito organizzativo.
- **BOOST:** fase di attivazione attraverso sessioni di coaching individuale con personalizzazione di obiettivi e azioni di sviluppo a partire anche dai risultati dei questionari.
- **SHARE:** fase di allenamento delle competenze di leadership attraverso workshop e confronto con i pari.

Durante il FY22, 15 persone (senior manager e director) hanno partecipato al programma.



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, l'Audit & Assurance 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

PARTNER		DIRECTOR		SENIOR MANAGER	
8%	1%	1%	0%	7%	6%
					
MANAGER		SENIOR STAFF		CONSULTANT	
8%	9%	19%	22%	9%	16%
					
ANALYST		TOTALE			
48%	46%	54%	46%		
					



Young Audit Forum

Young Audit Forum (YAF) Italia, un gruppo di professionisti dell'Audit & Assurance di Deloitte (manager e senior), ripartiti su più uffici e su tutte le aree dell'Audit & Assurance e con accesso al Leadership Team Audit & Assurance e al Professional



Practice Director ha continuato anche per il FY22 la propria mission nell'ambito del supporto dei giovani professionisti Deloitte, finalizzato a diffondere l'Audit Quality nello svolgimento del loro lavoro quotidiano, anche mediante l'utilizzo di strumenti innovativi e di nuove soft skills in linea con il percorso di Audit Transformation intrapreso dall'organizzazione aziendale.

Inoltre, con lo scopo di promuovere la collaborazione tra i giovani professionisti del Network di Deloitte a livello internazionale è continuato il rapporto tra YAF Italia e il North & South Europe (NSE) YAF, forum composto dalle persone di Deloitte NSE che lavorano insieme allo sviluppo di iniziative di qualità. Nel corso del FY22, YAF Italia ha inoltre collaborato con YAF Global nell'ambito dell'organizzazione di webcast trimestrali nelle quali è stato possibile invitare ed ascoltare i leader di Deloitte a livello Global delle principali iniziative di Qualità e Diversity & Inclusion all'interno del Network. Per l'Audit & Assurance di Deloitte continua ad essere fondamentale contribuire a creare i presupposti per una comunicazione continua tra la leadership e i giovani professionisti, credendo che questa sia la chiave per valorizzare i talenti, stimolare l'innovazione e migliorare la qualità dei servizi offerti.



Financial Aid per neogenitori

Il Network di Deloitte in Italia si fa promotore di garantire l'equilibrio di genere attraverso **due principali iniziative** volte a favorire la genitorialità condivisa attraverso un aiuto concreto ai neogenitori. In particolare, per tutte le neomamme è prevista l'erogazione di un importo di **€5.000 in crediti welfare**, mentre i neo papà potranno richiedere fino a **10 giorni di congedo retribuito aggiuntivi** rispetto a quelli previsti per legge, da utilizzare entro il compimento del primo anno di vita del proprio figlio/a.



L'attenzione al benessere delle persone³

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.



Back Together

Nel corso del FY22, diversi professionisti dell'Audit & Assurance di Deloitte hanno partecipato al progetto Back Together con l'obiettivo di sopperire la lontananza inevitabilmente stabilitasi a causa del Covid-19 e ristabilire un contatto che andasse oltre all'interazione virtuale. In particolare, sono state coinvolte oltre 1.000 persone appartenenti a 17 uffici, 107 coach e si è articolato in più fasi diverse:

1. **Incontri interattivi online** per riflettere assieme sullo strumento smart-working e su come quest'ultimo abbia impattato le Persone e le loro

performance. In tale occasione vi è stata anche una condivisione da parte dei partecipanti con il management delle riflessioni e degli spunti di miglioramento emersi durante il virtual brainstorming.

2. **Evento finale in presenza**, svolto in modalità differenti a seconda della sede suddiviso in due parti:

- **Parte formativa:** il management ha creato un momento dedicato ai giovani talenti, in piccoli gruppi per approfondire argomenti specifici in modo pratico e immediato.

- **Parte di team-building:** a seconda dell'ufficio sono state organizzate diverse attività, da degustazioni di vino al karting e al paintball, per rafforzare l'unione tra le persone e ricordare ad ognuno la significatività delle relazioni interpersonali nell'ambiente lavorativo per il proprio benessere e soddisfazione personale.

Anche per il prossimo fiscal year, queste iniziative in presenza continueranno a coinvolgere le persone dell'Audit & Assurance di Deloitte.



Salute e sicurezza

Il Network di Deloitte in Italia si impegna a garantire elevati standard per tutelare la salute e la sicurezza delle persone negli spazi lavorativi. Coerentemente con il percorso avviato nel FY19 e proseguito nei FY successivi, nel corso del FY22 il Network ha fatto ulteriori progressi in relazione al progetto finalizzato all'**implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori conforme allo standard ISO 45001**. Il sistema è stato definito nelle sue componenti procedurali essenziali e sono state avviate le attività prodromiche alla certificazione a cura di un ente terzo⁴.

Nel corso del FY22, l'Audit & Assurance di Deloitte ha registrato una netta diminuzione degli infortuni sul luogo lavoro, nonostante il continuo aumento del personale e l'aumento della propensione a tornare a lavorare in ufficio grazie alla fine del periodo pandemico, registrando solamente 5 infortuni avvenuti in itinere, nessuno dei quali ha avuto un periodo di ripresa maggiore di 6 mesi.



Seppur l'emergenza epidemiologica nel corso del FY22 è diminuita, il Network di Deloitte in Italia ha continuato ad applicare il **Protocollo Covid-19 aziendale**, declinato sulla base delle previsioni del "Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione SARS-

CoV-2/Covid-19 negli ambienti di lavoro" del **24 aprile 2020** aggiornato il **6 aprile 2021** (in seguito congiuntamente il "**Protocollo Nazionale**") che contiene misure finalizzate a tutelare la salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro.



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.



Trailblazers

Trailblazers è la newsletter, ideata dallo Young Audit Forum, e volta a stimolare la curiosità delle persone dell'Audit & Assurance di Deloitte tramite la condivisione di tips & tricks che possano migliorare la qualità del lavoro. Trailblazers nasce infatti dalla volontà di dare la possibilità a tutti i professionisti di accrescere le proprie competenze ogni giorno, in modo da migliorare l'esperienza lavorativa complessiva di tutti.



Audit Quality Bite

Audit Quality Bite è la newsletter dello Young Audit Forum che riporta consigli e approfondimenti relativi a tematiche specifiche volti ad aumentare la qualità e l'efficienza delle attività e dei servizi dell'Audit & Assurance di Deloitte.



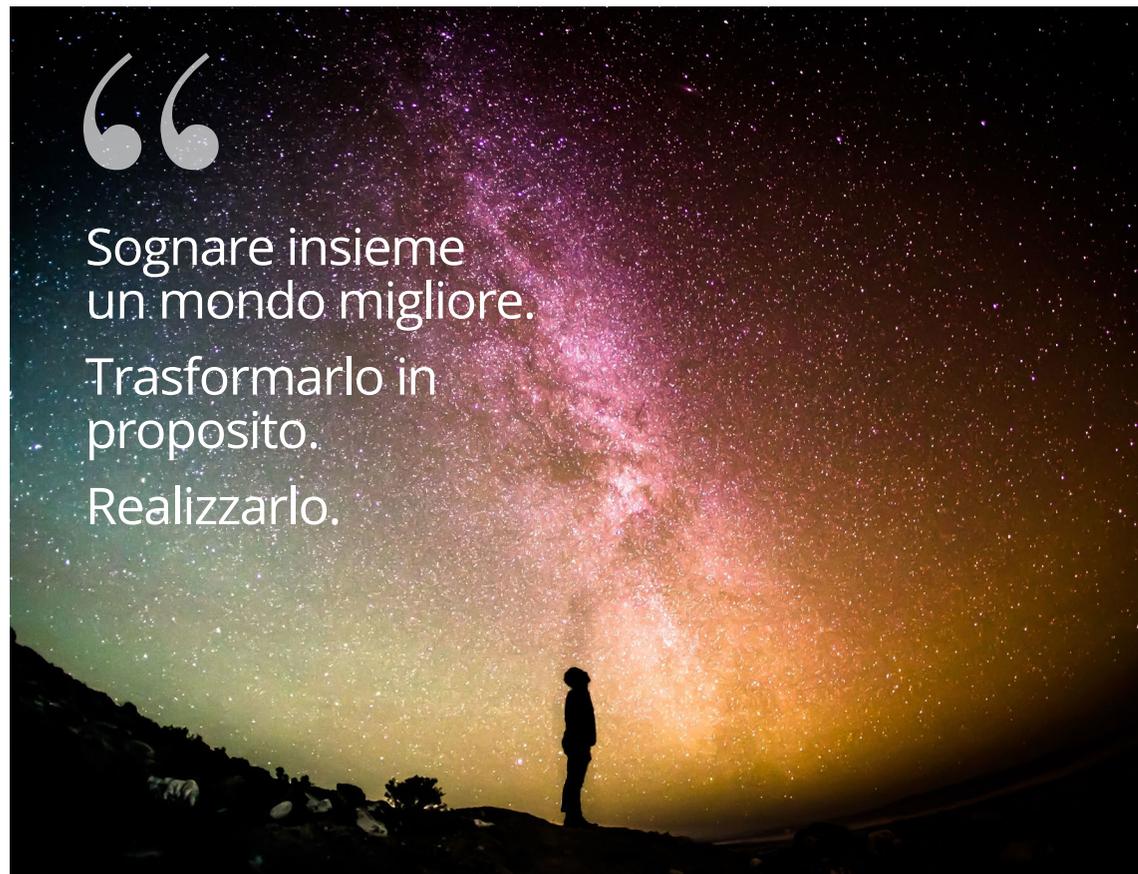
L'impatto dell'Audit & Assurance di Deloitte sulla community



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 Fondazione⁵.

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

L'Audit & Assurance di Deloitte, oltre a contribuire alle numerose iniziative benefiche promosse da Deloitte Italia e Fondazione Deloitte, sostiene la società in cui opera mediante sponsorizzazioni e donazioni dirette.



Sognare insieme
un mondo migliore.

Trasformarlo in
proposito.

Realizzarlo.



Governance,
etica e trasparenza
nel business





La Governance del Network di Deloitte in Italia

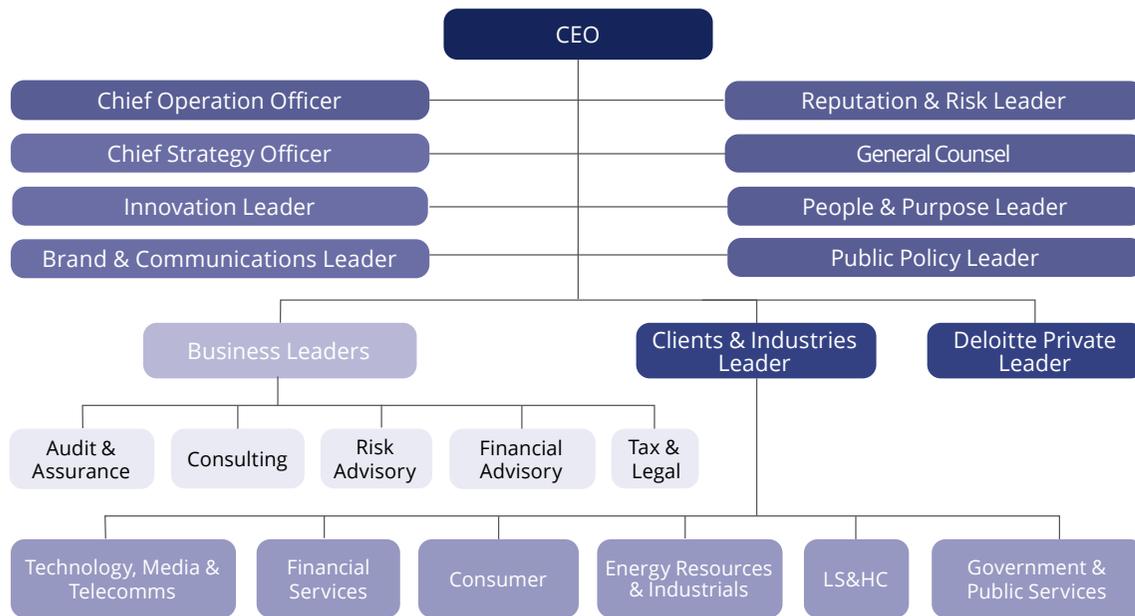
Il Network Deloitte è una rete globale di member firm e di entità ad esse affiliate che operano in oltre 150 Paesi in tutto il mondo utilizzando il medesimo brand. Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), società di diritto inglese a responsabilità limitata, svolge un ruolo di coordinamento per le 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.

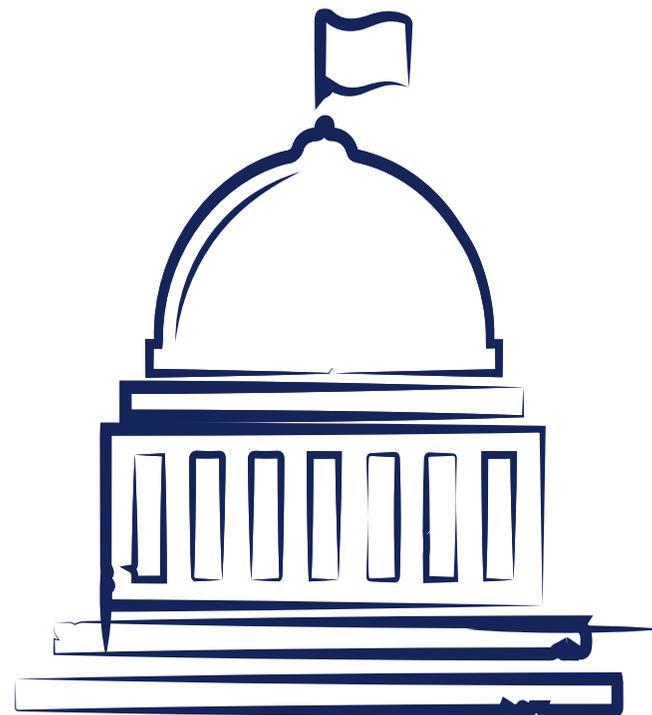


**COMITATO
ESECUTIVO**

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





Audit & Assurance Leadership Team

Di seguito la rappresentazione di Deloitte & Touche S.p.A, che vede Stefano Dell'Orto Amministratore Delegato dal 2019.

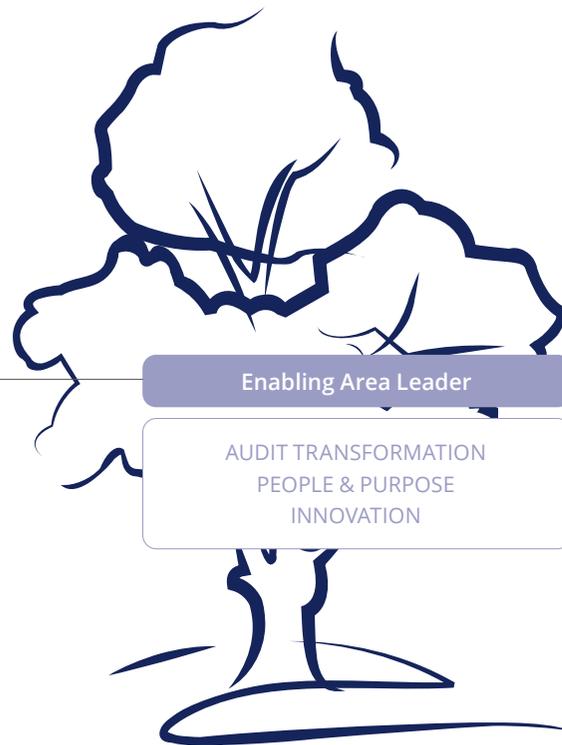
STEFANO DELL'ORTO
DCM A&A Leader

Area Leader

- ICS OMB MILANO
- FSI
- ICS NET NORD EST
- ICS OTG TORINO E GENOVA
- ICS OCS CENTRO SUD
- ASSURANCE SERVICES

Role Leader

- CLIENTS & INDUSTRIES
- QUALITY AND RISK MANAGEMENT
- QUALITY AND RISK MANAGEMENT - FSI



Enabling Area Leader

- AUDIT TRANSFORMATION
- PEOPLE & PURPOSE
- INNOVATION

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

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

ENABLING LEADER
Valeria Brambilla | Deputy of C&I Leader
Stefano Marnati e Marco Miccoli | Audit Transformation
Marco Pessina | People & Purpose
Francesco Legrottaglie | Innovation



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.**

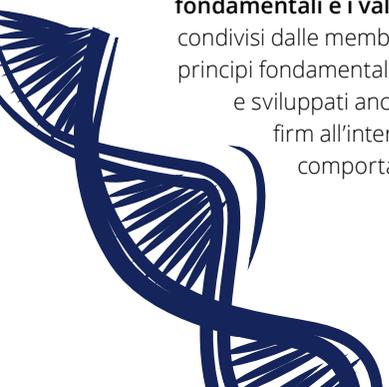
L'approccio adottato dal Network in materia di etica e correttezza è ben definito, di tipo top-down: a livello Global, Deloitte ha adottato i **Global Principles of Business Conduct** (di seguito anche «Global Code»), che sanciscono i **principi fondamentali e i valori, non negoziabili**, condivisi dalle 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. 231/2001⁶.

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.



Il sistema d'indipendenza

Indipendenza e qualità sono elementi essenziali per garantire obiettività, integrità, imparzialità, responsabilità verso gli investitori e per attrarre e trattenere clienti. Gli standard per l'indipendenza sono modellati da legislazione, regolamenti, requisiti professionali e le aspettative del pubblico. Con l'obiettivo di gestire e assicurare il rispetto delle norme e dei principi italiani e internazionali in tema di **indipendenza**, l'Audit & Assurance di Deloitte, così come le entità Italiane aderenti al Network di Deloitte hanno adottato un articolato sistema di **direttive, procedure e processi**.

Come per gli altri aspetti legati all'etica aziendale, il framework di base deriva da direttive emanate a livello Global e poi recepite a cascata delle diverse geography al suo interno. In particolare, per quanto riguarda l'indipendenza del revisore, le linee guida sono state definite in conformità con le norme etiche del **Code of Ethics For Professional Accountants** emanato dall'IESBA, integrate dalle norme e regolamenti applicabili nelle singole fattispecie?

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



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

Dipendenti⁸ e lavoratori non dipendenti

SCOMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO												
FY2022												
	Dipendenti			Apprendisti			Collaboratori esterni ⁹			Totale forza lavoro		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	80	6	86	-	-	-	1	-	1	81	6	87
Director	12	3	15	-	-	-	3	1	4	15	4	19
Snr Manager	68	56	124	-	-	-	2	1	3	70	57	127
Manager	80	71	151	-	-	-	9	11	20	89	82	171
Senior Staff	178	187	365	-	-	-	25	14	39	203	201	404
Consultant	74	128	202	6	5	11	16	9	25	96	142	238
Analyst	102	108	210	287	210	497	125	104	229	514	422	936
Totale	594	559	1.153	293	215	508	181	140	321	1.068	914	1.982
FY2021												
	Dipendenti			Apprendisti			Collaboratori esterni			Totale forza lavoro		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	79	7	86	-	-	-	1	-	1	80	7	87
Director	13	3	16	-	-	-	1	-	1	14	3	17
Snr Manager	75	46	121	-	-	-	2	-	2	77	46	123
Manager	64	60	124	-	-	-	7	7	14	71	67	138
Senior Staff	163	213	376	-	-	-	48	14	62	211	227	438
Consultant	174	185	359	61	59	120	100	5	105	335	249	584
Analyst	26	61	87	127	117	244	207	54	261	360	232	592
Totale	594	575	1.169	188	176	364	366	80	446	1.148	831	1.979



**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	80	6	86	-	-	-	80	6	86	-	-	-
Director	12	3	15	-	-	-	12	3	15	-	-	-
Senior Manager	68	55	123	-	1	1	68	56	124	-	-	-
Manager	79	71	150	1	-	1	80	71	151	-	-	-
Senior Staff	178	170	348	-	17	17	177	187	364	1	-	1
Consultant	80	115	195	-	18	18	78	131	209	2	2	4
Analyst	387	301	688	2	17	19	376	306	682	13	12	25
Totale	884	721	1.605	3	53	56	871	760	1.631	16	14	30

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	79	7	86	-	-	-	79	7	86	-	-	-
Director	13	3	16	-	-	-	13	3	16	-	-	-
Senior Manager	75	44	119	-	2	2	75	46	121	-	-	-
Manager	63	59	122	1	1	2	64	60	124	-	-	-
Senior Staff	163	192	355	-	21	21	161	213	374	2	-	2
Consultant	235	226	461	-	18	18	230	238	468	5	6	11
Analyst	151	159	310	2	19	21	146	173	319	7	5	12
Totale	779	690	1.469	3	61	64	768	740	1.508	14	11	25



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	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Director	-	-	-	3	1	4	3	1	4
Senior Manager	-	-	-	2	1	3	2	1	3
Manager	-	-	-	9	11	20	9	11	20
Senior Staff	-	-	-	25	14	39	25	14	39
Consultant	-	-	-	16	9	25	16	9	25
Analyst	95	91	186	30	13	43	125	104	229
Totale	95	91	186	86	49	135	181	140	321
FY2021									
n. persone	Stage			Altre collaborazioni			Totale collaboratori esterni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Director	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Senior Manager	-	-	-	2	-	2	2	-	2
Manager	-	-	-	7	7	14	7	7	14
Senior Staff	-	-	-	48	14	62	48	14	62
Consultant	-	-	-	100	5	105	100	5	105
Analyst	61	43	104	146	11	157	207	54	261
Totale	61	43	104	305	37	342	366	80	446



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	-	44	42	80	6	-	39	47	79	7
Dirigenti	-	124	19	83	60	-	117	24	92	49
Quadri	22	211	5	121	117	3	116	1	60	60
Impiegati	416	213	57	309	377	466	287	69	363	459
Apprendisti	503	5	-	293	215	360	4	-	188	176
Totale	941	597	123	886	775	829	563	141	782	751

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%	7%	34%	9%	1%	0%	7%	33%	10%	1%
Dirigenti	0%	21%	15%	9%	8%	0%	21%	17%	12%	7%
Quadri	2%	35%	4%	14%	15%	0%	20%	1%	8%	8%
Impiegati	44%	36%	46%	35%	49%	56%	51%	49%	46%	61%
Apprendisti	53%	1%	0%	33%	28%	44%	1%	0%	24%	23%
Totale	100%									



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	275	29	-	304	128	17	-	145
Donne	194	19	-	213	101	8	-	109
Totale	469	48	-	517	229	25	-	254
Uscite								
Uomini	138	59	4	201	139	43	4	186
Donne	143	44	5	192	126	41	3	170
Totale	281	103	9	393	265	84	7	356

TURNOVER ¹⁰ 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	53%	9%	0%	28%	31%	6%	0%	13%
Donne	46%	7%	0%	23%	25%	3%	0%	13%
Totale	50%	8%	0%	26%	28%	4%	0%	13%
Uscite								
Uomini	27%	19%	6%	19%	33%	6%	0%	16%
Donne	34%	15%	8%	21%	31%	15%	4%	20%
Totale	30%	17%	7%	20%	32%	15%	5%	18%



Infortuni sul lavoro

INDICATORI DI SALUTE E SICUREZZA AL 31 MAGGIO				
n. casi	Dipendenti		Collaboratori esterni ¹¹	
	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) ¹²	-	-	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili ¹³	-	2	-	-
Numero di infortuni in itinere ¹⁴	5	2	-	-
Ore lavorate	2.713.236	2.797.875		
Tassi				
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro ¹⁵	-	-	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro con gravi conseguenze (escludendo i decessi) ¹⁶	-	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ¹⁷	-	0,71	-	-



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				
<i>FY2022</i>													
Partner	17	0	17	1.447	113	1.560	3.000	350	3.350	4.927	57	55	77
Director	0	17	17	125	38	163	261	73	334	514	27	26	32
Senior Manager	17	38	55	1.434	949	2.383	3.446	2.185	5.631	8.069	64	70	56
Manager	81	83	164	1.846	1.620	3.466	3.609	3.684	7.293	10.923	64	62	66
Senior Staff	135	60	195	5.182	5.237	10.418	15.937	17.391	33.328	43.941	109	105	113
Consultant	6.064	4.076	10.140	16.102	11.711	27.813	21.668	17.580	39.247	77.200	324	457	235
Analyst	12	16	28	55	577	633	33	299	332	993	1	0	2
Totale	6.326	4.290	10.616	26.190	20.245	46.436	47.954	41.562	89.516	146.568	74	75	72
<i>FY2021</i>													
Partner	0	0	0	1.479	89	1.568	3.252	321	3.573	5.141	59	59	59
Director	0	0	0	205	73	278	511	168	678	956	56	51	80
Senior Manager	0	0	0	1.574	908	2.482	3.295	1.727	5.022	7.504	61	63	57
Manager	0	0	0	1.741	1.585	3.326	3.251	3.207	6.458	9.784	71	70	72
Senior Staff	0	0	0	3.439	4.057	7.496	9.098	11.485	20.584	28.079	64	59	68
Consultant	0	0	0	17.720	15.736	33.456	41.004	34.017	75.021	108.477	186	175	200
Analyst	0	0	0	95	924	1.018	13	453	465	1.484	3	0	6
Totale	0	0	0	26.253	23.370	49.624	60.424	51.378	111.802	161.425	82	76	90



Note

¹ 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.

² Il CR Report del Network di Deloitte in Italia FY22 è disponibile al seguente [link](#).

³ Per ulteriori approfondimenti relativi a progettualità ed iniziative in ambito, consultare il CR Report del Network di Deloitte in Italia FY22 al seguente [link](#).

⁴ 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](#).

⁵ Per maggiori informazioni consultare il "Bilancio Sociale 2022" di Fondazione Deloitte al seguente [link](#).

⁶ 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.

⁷ Per ulteriori approfondimenti si faccia riferimento alla "Relazione di trasparenza 2022" di Deloitte & Touche S.p.A. consultabile al [link](#).

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

¹² 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.

¹³ 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.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.

¹⁷ 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.

© 2023 Deloitte Italy S.p.A. SB

Deloitte Creative Team - Italia | SG.122.22