

Indice dei contenuti GRI

Standard Disclosure	Descrizione dell'indicatore	Numero di pagina/ Riferimento	Omissioni
GRI 102: GENERAL DISCLOSURES			
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
102-1	Nome dell'organizzazione	Vodafone Italia S.p.A.	
102-2	Principali attività, marchi, prodotti e/o servizi	8, 20 - 23, 25 34	
102-3	Sede principale	Quarta di copertina	
102-4	Paesi di operatività	8	
102-5	Assetto proprietario e forma legale	86	
102-6	Mercati serviti	20, 70	
102-7	Dimensione dell'organizzazione	6, 8	
102-8	Numero di dipendenti per tipo di contratto, regione e genere	70	
102-9	Descrizione della catena di fornitura (attività, prodotti, numero dei fornitori, fornitori suddivisi per area geografica, valore dell'ordinato)	64 - 66, 78	
102-10	Modifiche significative durante il periodo di rendicontazione riguardanti le dimensioni del Gruppo, la struttura, la proprietà, o la catena dei fornitori	86	
102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	27, 28, 32	
102-12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	63	
102-13	Appartenenza ad associazioni e organizzazioni di sostegno nazionale o internazionale	60	
STRATEGIA			
102-14	Dichiarazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato	4, 5	
102-15	Principali impatti, rischi e opportunità	4, 5, 9, 21, 22, 30, 34	
ETICA E INTEGRITÀ			
102-16	Valori, principi, standard, codici di condotta e codici etici	9, 10	
GOVERNANCE			
102-18	Struttura di governo dell'organizzazione, inclusi i comitati del più alto organo di governo. Presenza di altri comitati responsabili delle scelte su tematiche socio-ambientali	61	
102-20	Presenza di figure o organi con responsabilità in relazione ad aspetti economici, sociali ed ambientali, e descrizione delle modalità con cui tali aspetti vengono riportati direttamente all'organo più alto di governo	61	

102-21	Descrizione del processo di consultazione tra gli stakeholder e il più alto organo di governo in relazione ad aspetti economici, ambientali e sociali	Per quanto concerne i meccanismi a disposizione degli azionisti per inviare raccomandazioni e direttive al più alto organo di governo, sussiste un dialogo periodico tra il management e il Gruppo Vodafone - che esercita direzione e coordinamento su Vodafone Italia - sulle scelte strategiche e sulla performance della Società. Inoltre, gli stakeholder hanno accesso alle informazioni rilevanti riguardanti le politiche economiche, ambientali o sociali della Società sul sito internet www.vodafone.it , che prevede una sezione dedicata alla Sostenibilità e alle attività della Fondazione Vodafone, e possono interagire con l'azienda attraverso i contatti previsti. Sono previsti inoltre roadshow periodici del management per dialogare con i dipendenti e gli stakeholder esterni in merito a questioni di particolare rilevanza per la Società. La controllante Vodafone Group Plc. Società quotata al London Stock Exchange, tiene periodicamente sessioni di incontro con gli azionisti, la comunità finanziaria e gli stakeholder per illustrare i risultati aziendali ed i piani industriali e strategici: informazioni a riguardo sono disponibili sul sito internet www.vodafone.com .	
102-22	Descrizione della composizione del più alto organo di governo e dei comitati	All'Amministratore Delegato sono conferiti dal Consiglio di Amministrazione i più ampi poteri per la gestione della Società, con eccezione delle materie non delegabili ai sensi di disposizioni inderogabili di legge ed altre riservate in via esclusiva dallo statuto al Consiglio di Amministrazione ed alcune materie di particolare rilevanza. Come già indicato, il Presidente ricopre un ruolo non esecutivo di rappresentanza della Società. I restanti due Consiglieri sono da considerare esecutivi, in quanto ricoprono incarichi manageriali nella Società, pur non avendo ricevuto deleghe esecutive da parte del Consiglio. Presidente è qualificabile come indipendente.	
102-23	Indicare se il Presidente ricopre anche un ruolo esecutivo	Il Presidente esercita le funzioni di rappresentanza previste dal Codice Civile, non avendo egli ricevuto deleghe esecutive da parte del Consiglio.	
102-24	Descrizione dei processi di nomina e di selezione dei componenti del più alto organo di governo	I criteri per la nomina dei membri del Consiglio sono basati sulla competenza nelle aree di attività della Società e su quanto previsto dalle policy del Gruppo Vodafone, che richiedono la presenza nel Consiglio delle società controllate almeno dell'Amministratore Delegato della Società, del Finance Director e di un altro esponente del top management.	
102-25	Descrizione dei processi utilizzati per assicurare l'assenza di conflitti di interesse tra gli organi di governo più alti; e dei momenti di condivisione con gli altri stakeholder di possibili casi di conflitti di interesse	Si evidenzia che la funzione HR, da marzo 2011, svolge un controllo sull'eventuale esistenza di conflitti d'interesse su tutti i dipendenti tramite un'apposita autocertificazione in fase di assunzione. In base alla policy, gli interessati sono tenuti a comunicare alla funzione HR eventuali variazioni rispetto a quanto dichiarato nell'autocertificazione. Laddove ce ne fossero, la situazione viene esaminata dal responsabile dell'interessato e dal rappresentante HR di riferimento e, se del caso, vengono individuate le opportune azioni correttive al fine di prevenire e/o eliminare le relative conseguenze negative. Inoltre, i membri del Consiglio sono tenuti, ai sensi di legge, a dichiarare l'eventuale sussistenza di interessi propri o di terzi nelle materie poste all'ordine del giorno, e ad astenersi dalla votazione delle delibere proposte.	
102-29	Ruolo del più alto organo di governo nell'identificazione e gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relative agli aspetti economici, ambientali e sociali. Descrizione delle consultazioni con gli stakeholder del Gruppo per l'identificazione di tali impatti/rischi/opportunità	L'Amministratore Delegato, con il supporto del top management, riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'andamento della gestione, sui risultati, sulla gestione del rischio e sulla compliance (ad esempio su operazioni infragruppo, temi salute e sicurezza, temi inerenti al D.lgs. 231, ecc.).	
102-31	Frequenza delle verifiche da parte del più alto organo di governo sull'efficacia del sistema di gestione dei rischi per gli aspetti economici, ambientali e sociali	Periodicamente l'Amministratore Delegato discute con il Consiglio di Amministrazione risultati ambientali (ad esempio, sull'efficienza nei consumi della rete) e sociali (ad esempio, sui risultati ottenuti con le attività della Fondazione).	

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

102-40	Elenco degli stakeholder coinvolti	67, 69	
102-41	Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	Gli accordi collettivi coprono tutto il personale di Vodafone Italia. Gli impiegati e quadri di Vodafone Italia sono coperti da Accordi collettivi nazionali di primo livello (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Imprese Esercenti Servizi di Telecomunicazione) e secondo livello (Contratto Integrativo Aziendale). Per i dirigenti vige il Contratto Collettivo Nazionale per Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi.	
102-42	Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere	Per sviluppare i processi di dialogo e confronto con i propri stakeholder, Vodafone Italia si ispira a standard internazionali come L'AA 1000 SES oltre a fare riferimento a linee guida condivise a livello di Gruppo che definiscono in modo dettagliato le modalità per l'identificazione e la mappatura degli stakeholder, i possibili meccanismi di coinvolgimento, i possibili benefici per il business, le azioni e le attività di comunicazione e di reporting, interne ed esterne.	
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	67, 69	
102-44	Aspetti chiave e critiche emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni (stakeholder engagement)	24, 52, 69	

PARAMETRI DEL REPORT

102-45	Elenco delle entità incluse nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità	86	
102-46	Processo per la definizione dei contenuti	86	
102-47	Aspetti materiali identificati	67, 68	
102-48	Spiegazione degli effetti di cambiamenti di informazioni inserite nei precedenti bilanci e relative motivazioni	86	
102-49	Cambiamenti significativi rispetto al precedente bilancio	86	
102-50	Periodo di rendicontazione	86	
102-51	Data di pubblicazione del precedente bilancio	86	
102-52	Periodicità di rendicontazione	86	
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio	Public Associations, Sustainability & VF Foundation Team, Tel. +39 0241431	
102-54	GRI content index	88 - 94	
102-55	Livello di applicazione del GRI	86	
102-56	Attestazione esterna	Il bilancio di Sostenibilità di Vodafone Italia non è sottoposto ad attività di assurance esterna	

TOPIC-SPECIFIC DISCLOSURES

Indicatore GRI	Descrizione dell'indicatore	Numero di pagina pagina / Riferimento	Omissioni
GRI 200: PERFORMANCE ECONOMICA			
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	14, 15	
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	15, 83	
201-3	Copertura dei piani pensionistici definiti dall'organizzazione	Vodafone Italia, indipendentemente dalla forma contrattuale, offre ai propri dipendenti una serie di benefit aziendali, tra cui l'adesione ai piani pensione.	
201-4	Finanziamenti significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	Codice Etico p. 22, 23	
GRI 202: PRESENZA SUL MERCATO			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	8	
202-1	Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e lo stipendio minimo locale nelle sedi operative più significative	76	
202-2	Percentuale dei senior manager assunti nella comunità locale	La totalità dei senior manager di Vodafone Italia, è di nazionalità italiana.	
GRI 203: IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	13, 14, 54	
203-1	Sviluppo e impatto di investimenti in infrastrutture e servizi forniti principalmente per "pubblica utilità"	54, 78	
203-2	Principali impatti economici indiretti generati dalle attività dell'Organizzazione inclusa la dimensione degli impatti (posti di lavoro creati, impatto derivante dall'utilizzo dei prodotti, ecc.)	13, 14	
GRI 204: PRATICHE DEGLI ACQUISTI			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	64 - 66	
204-1	Percentuale di spesa concentrata su fornitori locali in relazione alle sedi operative più significative	78	
GRI 205: ANTI-CORRUZIONE			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	61, 62	
205-2	Comunicazione e formazione sulle procedure e politiche anti-corruzione	62	
205-3	Incidenti sulla corruzione e azioni intraprese	Nel corso dell'anno fiscale non si sono verificati episodi di corruzione	
GRI 206: COMPORTAMENTI ANTI-COLLUSIVI			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	61-62	
206-1	Numero totale di azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti-trust e pratiche monopolistiche e relative sentenze	Nel corso dell'anno non si sono registrate azioni legali relative a concorrenza sleale, anti-trust e pratiche monopolistiche.	
GRI 300: PERFORMANCE AMBIENTALE			
GRI 302: ENERGIA			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	32	
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	79, 80	
302-2	Consumo di energia all'esterno dell'organizzazione	81	
302-4	Riduzione dei consumi energetici	6, 32, 47	

GRI 305: EMISSIONI			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach		32
305-1	Emissioni di gas serra dirette (Scope 1)		80
305-2	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scope 2)		80
305-5	Riduzione delle emissioni di gas serra		6, 16, 47
305-6	Emissioni di sostanze che danneggiano l'ozono in peso (ODS)		82
GRI 306: SCARICHI E RIFIUTI			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach		27, 28
306-2	Peso totale dei rifiuti per tipo e modalità di smaltimento		82
GRI 307: COMPLIANCE			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach		32
307-1	Valore monetario delle multe significative e numero totale di sanzioni non monetarie per il non rispetto di leggi e regolamenti ambientali	Non si segnalano sanzioni monetarie rilevanti per violazione di leggi o regolamenti in materia ambientale.	
GRI 308: VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach		64
308-1	Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base di criteri ambientali		64
GRI 400: PERFORMANCE SOCIALE			
GRI 401: OCCUPAZIONE			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach		45
401-1	Numeri totali e tassi di nuove assunzioni e di turnover del personale per età, genere e area geografica		74
401-2	Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti part-time, per attività principali	I meccanismi di erogazione dei benefit non variano in relazione alla tipologia contrattuale, ma variano secondo il ruolo ricoperto e l'inquadramento. Tra i principali benefit si segnalano la copertura assicurativa, l'adesione a un fondo di rimborso per le spese mediche, i piani pensione, l'integrazione della maternità, un piano di Welfare e l'accesso a un asilo nido aziendale.	
401-3	Ritorno al lavoro e tassi di rientro dopo congedo parentale per genere		73
GRI 402: GESTIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI			
402-1	Periodo minimo di preavviso per i cambiamenti organizzativi (operativi) e dichiarazione del periodo di preavviso nei contratti collettivi di lavoro (ove presente)	Vodafone Italia rispetta le indicazioni previste dalla normativa vigente e quanto previsto dal contratto collettivo delle telecomunicazioni in merito ai cambiamenti organizzativi. In particolare la legislazione giuslavorista italiana stabilisce che i sindacati vengano informati e consultati almeno 20 giorni prima per i trasferimenti collettivi e individuali e 25 per le cessioni di ramo di azienda.	
GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach		51
403-2	Tipologia di infortuni, tasso di infortunio, malattie professionali, giorni di lavoro persi e assenteismo e numero di incidenti mortali collegati al lavoro suddivisi per regione e per genere	<p>51, 77</p> <p>Nel corso dell'anno è stata riconosciuta 1 malattia professionale e non si sono verificati incidenti mortali relativi al personale dipendente. La maggior parte degli infortuni occorsi è dovuta a incidenti stradali in orario lavorativo e a cadute in piano. La campagna di awareness sui near miss ha prodotto un incremento nelle segnalazioni degli eventi. Durante il FY scorso, sono stati registrati 13 near miss e riconosciute 18 azioni correttive a seguito di tali accadimenti. Le modalità per il monitoraggio e il reporting delle statistiche e degli indicatori degli infortuni sono definite da una procedura interna che tiene conto sia dei requisiti della legislazione italiana e degli standard del Gruppo Vodafone. L'analisi viene garantita per tutte gli accadimenti di eventi pericolosi (infortuni, incidenti) e potenzialmente pericolosi (near miss).</p>	

GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE

GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	42-44	
404-1	Ore di formazione medie per dipendente per genere e per categoria di dipendente	42, 75	
404-2	Programmi per la gestione delle competenze e per l'apprendimento continuo che supportano l'occupabilità continua dei dipendenti e li assistono nella gestione della fase finale della carriera	42-44	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera, per genere e per categoria di dipendente	44	

GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	46, 48 - 50		
405-1	Composizione degli organi di governo e suddivisione dei dipendenti per categoria rispetto al genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità	71, 72		
405-2	Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini	76 La retribuzione è composta da una parte fissa e da alcune componenti variabili. La parte fissa è costituita dalla retribuzione mensile che può variare in base a riconoscimenti meritocratici e alle previsioni contrattuali. Gli elementi variabili vanno ad aggiungersi alla parte fissa della retribuzione e sono riconosciuti al raggiungimento di determinati obiettivi a diverse categorie di dipendenti. Tra i principali elementi variabili si segnalano il Piano di incentivazione a breve termine, il Premio di risultato, il programma di incentivazione Grand Prix, l'accesso ai Piani azionari. Accanto a questi si aggiungono alcuni programmi volti a riconoscere in modo non ricorrente il contributo straordinario dei dipendenti, quali il Cash Recognition Bonus e il programma Vodafone Customer Experience Heroes. Le regole di determinazione della retribuzione fissa e variabile non cambiano in funzione del sesso.		

GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE

GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	48, 63	
406-1	Episodi di discriminazione e azioni intraprese	Nel corso dell'anno non si sono riscontrati episodi di discriminazione.	

GRI 407: LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	48	
407-1	Identificazione delle attività in cui la libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere esposta a rischi significativi e azioni intraprese in difesa di tali diritti	Considerando l'area geografica in cui opera Vodafone Italia, non sono state identificate attività in cui la libertà di associazione e contrattazione collettiva possano essere esposte a rischi significativi.	

GRI 408: LAVORO MINORILE

GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	48	
408-1	Identificazione delle operazioni e dei principali fornitori con elevato rischio di ricorso al lavoro minorile e delle misure adottate per contribuire alla sua eliminazione	Considerando l'area geografica in cui opera Vodafone Italia, non sono state identificate operazioni con elevato rischio di ricorso al lavoro minorile.	

GRI 409: LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO

GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach	48	
409-1	Attività con alto rischio di ricorso al lavoro forzato o obbligatorio e misure intraprese per contribuire alla loro abolizione	Considerando l'area geografica in cui opera Vodafone Italia, non sono state identificate attività con alto rischio di ricorso al lavoro forzato o obbligato.	

GRI 413: COMUNITÀ LOCALI			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach		53 - 55
413-1	Percentuale di aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo		78
GRI 414: VALUTAZIONE DEI FORNITORI PER L'IMPATTO SULLA SOCIETÀ			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach		64 - 66
414-1	Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base di criteri riguardanti gli impatti sulla società	A seguito delle procedure messe in atto da Vodafone Italia (accettazione integrale del Code of Ethical purchasing, comprendente specifiche clausole contrattuali in merito, consistente numero di audit eseguiti nel corso del fiscal year) non sono stati identificati particolari fornitori per i quali sia emersa la necessità di intraprendere azioni di monitoring / verifica in materia di violazione dei diritti umani, violazione della libertà di associazione e contrattazione collettiva, rischio al lavoro minorile, forzato o obbligato.	
GRI 415: CONTRIBUTI POLITICI			
415-1	Totale dei contributi finanziari e benefici prestati a partiti, politici e relative istituzioni per Paese	Nel corso dell'anno Vodafone Italia non ha elargito alcun contributo ai partiti politici e istituzioni.	
GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CONSUMATORI			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach		27, 28
416-1	Percentuale di categorie di prodotti e servizi per i quali sono valutati gli impatti sulla salute e sicurezza dei clienti		27, 28
416-2	Numero totale di casi di non-conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi durante il loro ciclo di vita	Nel corso del periodo di rendicontazione non sono stati rilevati casi di non conformità relativi a salute e sicurezza di prodotti e servizi.	
GRI 417: ATTIVITÀ DI MARKETING ED ETICHETTATURA DEI PRODOTTI E SERVIZI			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach		27, 28
417-1	Tipologia di informazioni relative ai prodotti e servizi richieste dalle procedure e percentuale di prodotti e servizi significativi soggetti a tali requisiti informativi		27, 28
417-2	Numero totale di casi di non-conformità a regolamenti o codici volontari riguardanti le informazioni e le etichettature dei prodotti/servizi	Nel corso del periodo di rendicontazione non sono stati rilevati casi di non conformità relativi a informazioni e le etichettature dei prodotti/servizi	
417-3	Numero totale di casi di non-conformità a regolamenti o codici volontari riferiti all'attività di marketing incluse la pubblicità, la promozione e la sponsorizzazione	Nel corso del periodo di rendicontazione sono state rilevate 4 pronunce del Giurì della Pubblicità rese nei confronti di Vodafone in accoglimento di ricorsi di concorrenti. In particolare, con le pronunce n. 24 bis/2017, n. 38/2017, n. 53/2017 e n. 9/2018, il Giurì ha ritenuto non completamente corrette alcune comunicazioni commerciali di Vodafone riguardo propri prodotti e servizi. Pertanto ne ha disposto in tutto o solo in parte la cessazione.	
GRI 418: PRIVACY DEI CONSUMATORI			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach		26, 27
418-1	Numero di reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei consumatori	Nel corso dell'anno Vodafone Italia S.p.A. ha ricevuto dal garante privacy circa n.20 richieste di informazioni/ricorsi in materia di violazione della privacy	
GRI 419: COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA			
GRI 103-1, 103-2, 103-3	Management Approach		57 - 60
419-1	Valore monetario delle principali sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti	Nel corso dell'anno Vodafone Italia non ha registrato sanzioni relative alla mancata conformità a leggi o regolamenti	

Tabella di collegamento tra le tematiche materiali e l'indice GRI

Temi materiali di Vodafone Italia	GRI standard di riferimento	Perimetro degli impatti		
		Impatto interno	Impatto esterno	Limitazioni
Soddisfazione dei nostri clienti per aumentarne la fiducia	Attività di marketing ed etichettatura dei prodotti e servizi	•		
Intelligenza artificiale al servizio dei clienti	*	•		
Tutela della privacy e dei dati	Privacy dei consumatori	•		
Elettromagnetismo	Salute e sicurezza dei consumatori	•		
Efficienza e innovazione delle reti	Energia Emissioni	•		
Sviluppo di tecnologie digitali e mobili per il cambiamento	Impatti economici indiretti**	•		
Sviluppo delle competenze digitali	Formazione e istruzione	•		
Diversità e inclusione	Occupazione Diversità e pari opportunità	•		
Promozione di un posto di lavoro agile e interattivo	***	•		
Cybersecurity	Privacy dei consumatori	•		
Utilità e solidarietà sociale	Impatti economici indiretti** Comunità locali	•		
Integrità ed etica aziendale	Compliance socio economica	•		

*Riguardo alla tematica in oggetto (non direttamente collegata ad un aspetto previsto dai GRI Standard), Vodafone Italia riporta nel documento l'approccio di gestione adottato e i relativi indicatori alle pagine 37

** Riguardo alla tematica in oggetto Vodafone riporta nel documento maggiori dettagli relativamente all'approccio di gestione adottato nelle pagine 11 - 16

*** Riguardo alla tematica in oggetto (non direttamente collegata ad un aspetto previsto dai GRI Standard), Vodafone Italia riporta nel documento l'approccio di gestione adottato e i relativi indicatori alle pagine 40 , 46, 47