

# L'organizzazione di Vodafone Italia e il sostegno alla comunità nella digital economy

- Vodafone Italia: un "posto di lavoro" sempre più agile, interattivo e orientato alla collaborazione cross-funzionale
- Il supporto alle comunità



# Le persone Vodafone nella digital economy

Le persone assumono un ruolo fondamentale nel Digital Journey intrapreso da Vodafone Italia, impegnata nella creazione di un contesto, in cui la tecnologia arricchisce le capacità dei dipendenti e delle comunità, rafforzandone la creatività e lo spirito di innovazione.

## Un'organizzazione sempre più agile e digitale

Contare su persone di talento, capaci di sperimentare, innovare e dotate di una forte tensione verso il futuro, rappresenta per Vodafone Italia la condizione fondamentale per attuare la digital transformation. Per questo motivo nel corso dell'anno ha lavorato intensamente per la definizione di una nuova struttura organizzativa in grado di rispondere alle esigenze del mondo digitale; per sviluppare le competenze digitali delle proprie persone e attrarre all'interno dell'azienda giovani talenti. Tale impegno è stato portato avanti sempre nel rispetto delle persone, garantendo il work life balance grazie anche alle numerose iniziative di smart working e alla diffusione di strumenti di lavoro agili e collaborativi; nonché grazie alle promozione di una cultura aziendale fondata sull'inclusione e il rispetto delle diversità.

## Una nuova struttura organizzativa

I rapidi mutamenti nei paradigmi alla base del mercato e della società, dovuti alla digital transformation, hanno portato Vodafone Italia ad intraprendere un percorso interno di trasformazione verso un modello organizzativo più agile, orientato ad uno sviluppo rapido ed efficiente di prodotti servizi e a una maggior attenzione verso i bisogni digitali espressi dai clienti.

L'azienda ha quindi definito, nel corso dell'anno, una nuova struttura organizzativa basata su un approccio al lavoro più iterativo e collaborativo rispetto a quello tradizionale e sulla creazione di team inter-funzionali (le cosiddette *Tribe*) con l'obiettivo di offrire soluzioni ad alto valore aggiunto nel più breve tempo possibile. In particolare Vodafone Italia ha istituito, all'interno della Business Unit Consumer, la prima *tribe* dell'azienda, chiamata Consumer Digital & Growth, composta da 4 team cross-funzionali (le cosiddette *squads*), a riporto di un Consumer Digital Director. All'interno della *tribe* i nuovi gruppi di lavoro hanno adottato modalità di lavoro innovative in ottica agile ed hanno avuto accesso a nuovi spazi appositamente sviluppati per favorire la comunicazione e la collaborazione tra le persone.

Parallelamente alle attività di sviluppo e implementazione delle *tribe*, Vodafone Italia ha proseguito, coerentemente con la propria strategia di diversificazione, le attività necessarie per la definizione di nuove funzioni aziendali dedicate allo sviluppo di prodotti e servizi innovativi nell'ambito della Digital Transformation.

In particolare:

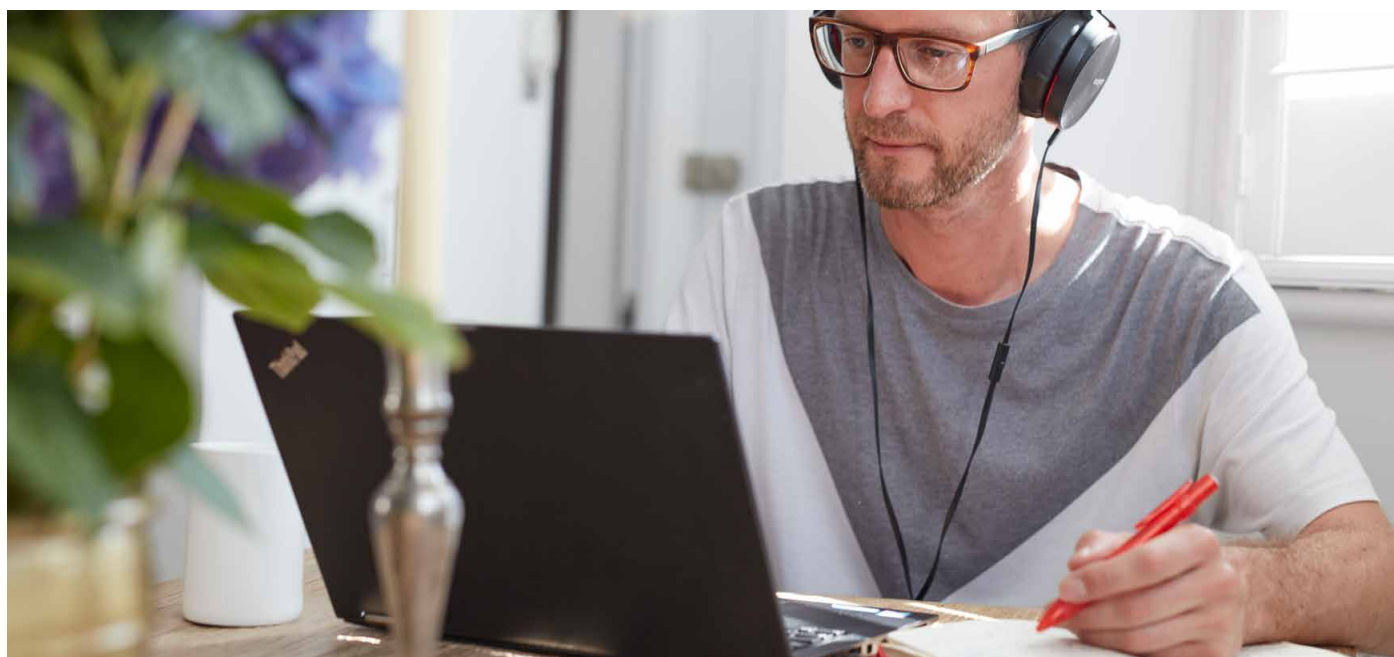
- **La funzione "Consumer Sales IoT"**, dedicata alla crescita dell'offerta nel segmento delle tecnologie Internet of Things. In particolare questa nuova funzione ha fornito un contributo essenziale per l'ideazione e il lancio dei prodotti del portafoglio "V by Vodafone".
- **Il team per la sperimentazione 5G**, dedicato alla ricerca e allo sviluppo di nuove soluzioni basate sulla rete mobile di nuova generazione.

Infine Vodafone Italia ha promosso un progetto di razionalizzazione e snellimento delle attività che ha comportato diversi cambiamenti nella struttura dell'azienda, tra i principali:

- Eliminazione della Direzione Safety, Securities & Facilities e ricollocazione delle funzioni di Health & Safety e Property & Facilities all'interno della funzione Human Resources & Organisation.
- Integrazione delle funzioni ICT Security, Privacy and Fraud Management e Security Operations all'interno della direzione External Affairs.
- Eliminazione della Direzione Ultrabroadband, Wholesale & Strategy e ricollocazione delle funzioni di Business Transformation e Wholesale all'interno della direzione Commercial Operations (COPS).

Vodafone Italia a intraprendere un percorso interno di trasformazione verso **un modello organizzativo più agile**, orientato ad uno **sviluppo rapido ed efficiente di prodotti servizi** e a una maggior attenzione verso i bisogni digitali espressi dai clienti.

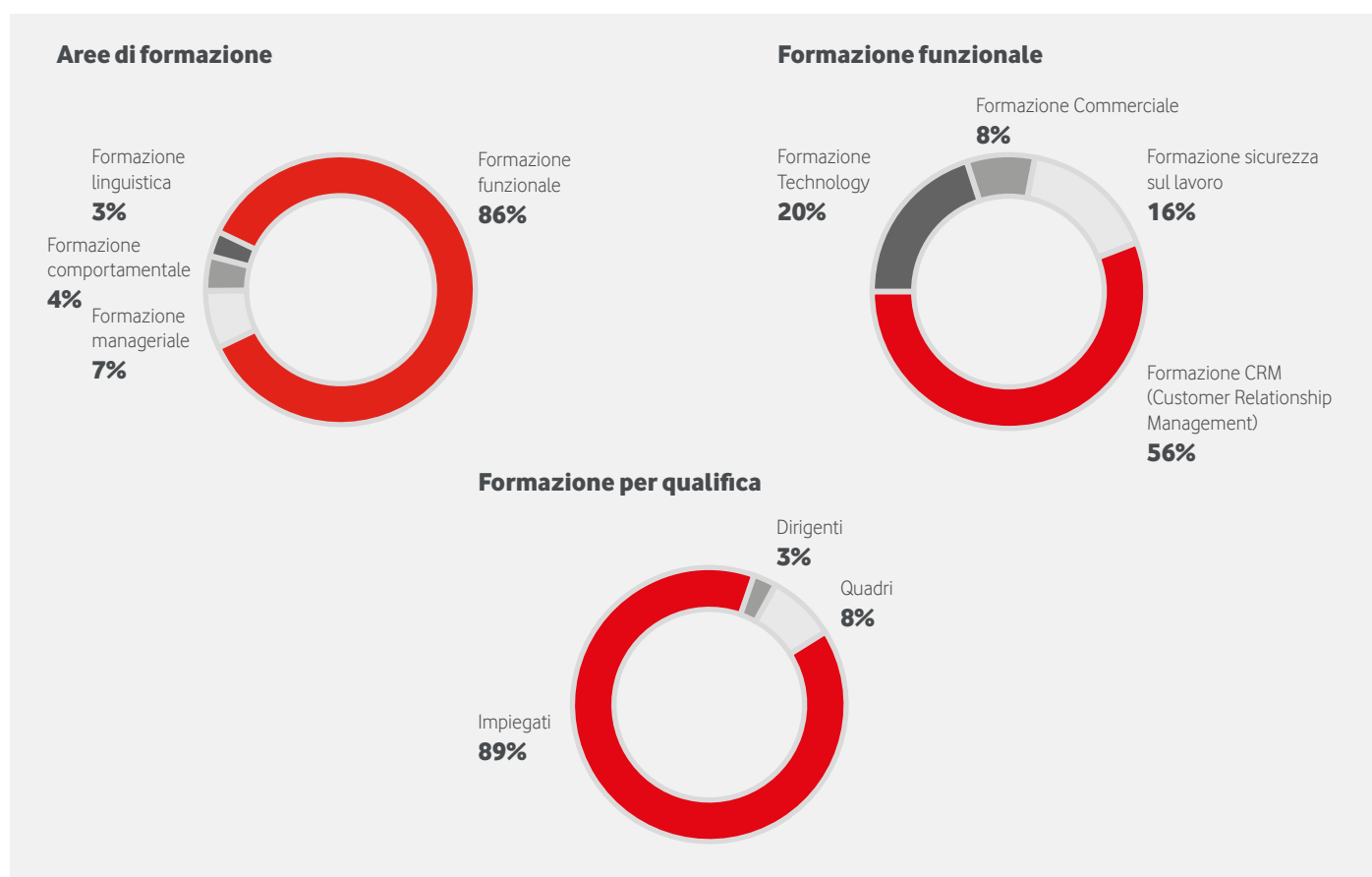
## L'organizzazione dell'azienda



## La Formazione e lo sviluppo delle competenze digitali

Nel corso dell'anno l'azienda ha avviato numerosi programmi di formazione, sia per i propri dipendenti sia per il personale dei partner commerciali. Ciascun corso è stato personalizzato a seconda della seniority e dell'esperienza delle persone e con un focus specifico sui temi del digitale;

in questo ambito sono stati organizzati dei corsi su nuove tecnologie, quali 5G e IoT e su nuove metodologie di lavoro, in particolare Agile, Growth Hacking Marketing e Design Thinking.



### Vodafone Italia Top Employer 2018

Vodafone Italia è stata riconosciuta "Top Employer Italia 2018" dal Top Employers Institute che ogni anno certifica a livello globale le migliori aziende in ambito Risorse Umane, premiando quelle che offrono le migliori condizioni di lavoro, che formano e sviluppano i talenti a ogni livello aziendale e che si impegnano costantemente ad aumentare la qualità della gestione delle risorse umane. L'Azienda ha ottenuto questo importante riconoscimento grazie, soprattutto alla qualità della formazione erogata ai dipendenti, alla strategia di sviluppo dei talenti e alla cultura aziendale orientata alla promozione della diversità e dell'inclusione.

Inoltre nel corso dell'anno, quale ulteriore prova dell'eccellenza dell'Azienda nella valorizzazione delle proprie persone, il Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Vodafone Italia ha ricevuto il premio *Le Fonti Awards* come HR Manager dell'anno. Il noto premio internazionale, giunto alla settima edizione, ha riconosciuto l'importanza delle iniziative di Vodafone Italia per valorizzare la diversità all'interno dell'azienda.

Vodafone Italia ha organizzato oltre **45.000 giornate di formazione**, di cui circa 19.500 rivolte al personale dipendente e circa 25.000 per il personale dei partner commerciali.

In linea generale il percorso formativo definito da Vodafone Italia si è articolato in diverse aree, definite per rispondere al meglio alle esigenze di sviluppo espresse dalle differenti funzioni aziendali e dalle specifiche competenze richieste dai singoli ruoli. In particolare:

#### *Formazione volta allo sviluppo delle competenze digitali*

Una parte fondamentale dell'offerta formativa di Vodafone Italia riguarda lo sviluppo delle competenze e conoscenze dei dipendenti in ambito digitale. In particolar modo nel corso del fiscal year 2017 – 2018 le attività di formazione hanno riguardato il rafforzamento delle competenze digitali verticali, con un focus su servizi di Data Analytics, sulle tecnologie IoT e sulle competenze di Service Design e Digital Marketing.

Parallelamente, per una diffusione della cultura digitale su tutta la popolazione aziendale, sono proseguite le attività di sviluppo dei tool informatici a supporto della formazione. Nel corso dell'anno Vodafone Italia ha, infatti, promosso l'evoluzione del portale **YouLearn** che consente ai dipendenti di usufruire di un'esperienza di apprendimento personalizzata e intuitiva, anche grazie al lancio del **Microlearning**, metodologia formativa basata sull'erogazione di micro pillole formative, facili da fruire in un breve lasso di tempo. Le **Jam Session**, chat tematiche live aperte a tutti i dipendenti, sono state utilizzate in nuovi ambiti, non limitandole solo ad un luogo virtuale in cui ognuno può esprimere la propria opinione e ascoltare il parere degli esperti in merito a specifiche materia, ma si sono rivelate utili anche come strumento per attività di brainstorming e generazione di idee. Appositamente per i neoassunti, l'azienda ha sviluppato il portale **ReadyGo** all'interno del quale è possibile trovare informazioni utili su strumenti, processi e persone per orientarsi al meglio e il più velocemente

possibile all'interno delle varie funzioni aziendali.

#### *Formazione volta allo sviluppo delle competenze tecnologiche*

A complemento della formazione sulle competenze digitali, Vodafone Italia ha promosso lo sviluppo delle competenze tecniche attraverso il **Capability Plan 2020**. Grazie a questo programma l'azienda ha potuto rafforzare la conoscenza interna sulle principali tecnologie emergenti.

#### *Formazione volta allo sviluppo delle competenze nella gestione dei clienti Enterprise e Consumer*

Sul fronte della gestione della customer experience, l'azienda ha proseguito il percorso di formazione e certificazione relativo alla metodologia **Six Sigma**, per garantire la massima qualità dei processi aziendali e ricercare la massima soddisfazione dei clienti.

Inoltre Vodafone Italia ha avviato il progetto formativo **Front Line Empowerment Initiative (FEI)** volto al miglioramento continuo dei processi di gestione del cliente, con l'obiettivo di perseguire l'eccellenza operativa da un punto di vista qualitativo e quantitativo. Inoltre il progetto prevede la promozione al cliente dei nuovi canali digitali di gestione dei servizi a lui dedicati.

#### *Formazione volta allo sviluppo delle competenze di gestione delle vendite per i clienti Enterprise e Consumer.*

Grande attenzione è stata posta da Vodafone Italia allo sviluppo delle metodologie di vendita dei propri prodotti e servizi. Anche per il fiscal year 2017 – 2018 è stato dunque importante il programma **Retail People Transformation 2.0**, sviluppato con l'obiettivo di formare gli store sui cambiamenti in atto in ambito retail, lavorando in particolare sui temi della "store atmosphere" e della "customer experience", nonché sull'evoluzione del ruolo dello store manager e dello store specialist.

Il programma RPT 2.0 è stato affiancato nel corso dell'anno da numerosi progetti volti a sviluppare da una parte le conoscenze tecniche necessarie per la vendita delle soluzioni digitali di Vodafone Italia, dall'altra le tecniche e gli strumenti a disposizione delle persone per la promozione e la

vendita di prodotti e servizi.

Per quanto riguarda le competenze tecniche, l'azienda ha organizzato diversi incontri in collaborazione con i partner commerciali, con l'obiettivo di affinare le conoscenze di funzionalità e di contesto riguardo alle soluzioni innovative in ambito Internet of Things. In aggiunta Vodafone Italia ha supportato la definizione di una nuova figura specializzata all'interno del negozio, dedicata alla vendita e assistenza per gli smartphone.

Sul fronte delle tecniche e degli strumenti di vendita l'Azienda ha svolto il workshop **Vodafone Way of Selling 2.0** dedicato al rafforzamento della conoscenza della metodologia di vendita consulenziale delle soluzioni digital per il mercato enterprise. Parallelamente sono stati organizzati dei momenti formativi in ambito marketing, i **Vodafone Way of Marketing**, dedicati ai temi di digital trasformation e sviluppo degli insight.

#### *Formazione volta allo sviluppo delle competenze manageriali*

Per quanto riguarda le figure manageriali, Vodafone Italia ha proseguito il percorso di diffusione della cultura dell'inclusione in azienda, in continuità con il percorso **"Un Passo Avanti"**, portando a termine il programma formativo **Lead the future**, dedicato a tutti i People Manager dell'azienda per lo sviluppo delle competenze di Leadership Inclusiva e di Performance Coaching. Il programma in particolare ha previsto la partecipazione ai corsi:

- **Be Inclusive**, per acquisire consapevolezza dei propri pregiudizi;
- **Be a Coach**, per acquisire strumenti di Performance Coaching;
- **Be Digital**, per accompagnare la trasformazione digitale dell'azienda.

L'azienda ha formato i propri manager anche sul nuovo processo di **Performance Development**.

---

### Il nuovo processo di Performance Development per la Valutazione delle persone

Vodafone Italia ha definito un nuovo processo per la valutazione delle performance dei dipendenti, ponendo maggiore attenzione alle attività di dialogo tra People Manager e dipendenti per promuovere la crescita e lo sviluppo delle sue persone. Si tratta di un cambio non solo di processo ma anche e soprattutto culturale, volto a modificare lo **stile di leadership** che diviene sempre più focalizzato sul **coaching** e lo **sviluppo delle persone**.

Nel nuovo percorso di Performance Development ci sono tre momenti principali:

1. La condivisione dei risultati dell'anno e definizione dei nuovi obiettivi annuali e del piano di sviluppo;
2. Il confronto di metà anno con il proprio manager;
3. La condivisione di fine anno delle considerazioni su performance e sviluppo.

In aggiunta a questi tre momenti, Vodafone Italia promuove ulteriori incontri tra manager e collaboratori per garantire l'allineamento e il **feedback continuo**.

Nel corso del FY 2017 – 2018 il processo di Performance Development, rivolto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Azienda, ha coinvolto oltre 6.300 persone. Grazie a tale processo Vodafone Italia ha continuato a premiare il merito, individuando le persone che si sono distinte per performance eccellenti e i migliori talenti presenti in azienda.



---

### La formazione in lingua inglese

Nel corso dell'anno Vodafone Italia ha proseguito lo sviluppo dell'offerta formativa linguistica, con l'obiettivo di sviluppare le competenze necessarie alle persone per operare in un contesto sempre più internazionale. In aggiunta ai corsi di lingua inglese online, Vodafone Italia ha attivato il servizio **English First Aid** che consente alle persone di partecipare a sessioni di formazione individuali e personalizzate con un docente madrelingua. In aggiunta ai momenti di formazione, i dipendenti hanno la possibilità di programmare incontri di un'ora con il docente per svolgere attività mirate, ad esempio rivedere una presentazione importante, esercitarsi per uno speech o avere un confronto su un testo di lavoro in lingua.

## Employer branding e attrazione dei talenti

Vodafone Italia è alla costante ricerca di giovani talenti con una forte passione per le tecnologie e il mondo digitale, in grado di portare idee innovative e visione verso il futuro, di incentivare lo scambio intergenerazionale e di far crescere le competenze all'interno dell'organizzazione.

### *L'attenzione alla crescita professionale dei giovani*

Vodafone Italia ha investito nel corso dell'anno nel fornire ai giovani un supporto concreto, a livello professionale e formativo.

Nasce su queste premesse il programma internazionale **"What will you be?"**, attraverso il quale il Gruppo Vodafone desidera fornire supporto alla carriera e accesso a corsi di formazione nell'era della digital economy a 10 milioni di giovani in 18 paesi. Per contribuire all'iniziativa, l'azienda ha collaborato con psicologi, consulenti del lavoro e professionisti della formazione per sviluppare la piattaforma digitale **Future Jobs Finder**, pensata per avvicinare i giovani alle professioni del futuro. Questo strumento digitale, grazie ad una serie di test, consente ai ragazzi di identificare e comprendere attitudini e interessi individuali e collegarli con le categorie di lavoro più appropriate nel mondo della digital economy. Successivamente, la piattaforma indirizza i giovani verso una serie di opportunità concrete di lavoro e fornisce loro la possibilità di accedere a diversi corsi di formazione gratuiti per accrescere le competenze in ambito digitale.

Altra iniziativa con cui Vodafone si impegna per la crescita delle competenze dei giovani ed in particolare quelle delle ragazze, è **"Code Like a Girl"**, un programma che prevede l'avvicinamento alle discipline STEM, attraverso esercizi interattivi di coding e programmazione. L'iniziativa ha riscosso grande successo coinvolgendo circa 50 ragazze dai 14 ai 18 anni a Milano, Ivrea e Roma.

### *La collaborazione con scuole ed università*

Vodafone Italia ritiene fondamentale, per diffondere la cultura del digitale nelle nuove generazioni, collaborare attivamente con scuole e università.

A favore degli studenti più giovani ha lanciato numerose iniziative di alternanza scuola – lavoro in collaborazione con gli istituti superiori di Catania, Milano, Padova, Pisa e Roma. Grazie a questi progetti, gli studenti hanno avuto la possibilità di vivere un'esperienza unica, entrando in contatto con numerosi professionisti dell'azienda nelle sedi operative sul territorio. In particolare il progetto ha coinvolto i giovani lungo tre percorsi principali:

- **Youth in tech**, che consente agli studenti di collaborare con diversi team di Vodafone per apprendere e sviluppare competenze sul complesso mondo delle telecomunicazioni e delle nuove tecnologie, a partire dall'intelligenza artificiale per arrivare alla technology security e alla connettività;
- **Marketing disruptor**, che consente ai giovani di affiancarsi a specialisti del settore marketing, per ideare nuove iniziative di comunicazione dedicate a differenti segmenti di mercato;
- **Digital care**, che consente agli studenti di sperimentare il mondo commercial operations e toccare con mano i competence center Vodafone.

Sul fronte dell'istruzione universitaria, l'Azienda ha inaugurato la **Vodafone Chair in Machine Learning and Data Science**. Si tratta di una cattedra triennale presso l'Università Bocconi di Milano, finanziata da Vodafone Italia che consentirà di coniugare l'utilizzo delle teorie e degli algoritmi più avanzati e la loro applicazione su larghissima scala, a fini sia di ricerca, sia di formazione. L'ambito di ricerca della Cattedra riguarda l'utilizzo di data science e machine learning per analizzare grandi quantità di dati ed estrarne informazione.

### *L'inserimento dei giovani di talento nel mondo Vodafone*

Vodafone Italia, nell'ottica di fornire ai giovani un'opportunità in più di orientamento, per supportarli ad approcciarsi nel migliore dei modi al mondo del lavoro e creare un ponte con il mondo dell'istruzione, ha creato il "Vodafone Internship Program", un programma che consente a studenti di laurea triennale e magistrale di svolgere un periodo di formazione in azienda, della durata di sei mesi, in varie aree aziendali, tra cui: Sales & Marketing, Commercial Operations, Technology, Finance, Strategy e Human Resources.

Al "Vodafone Internship Program" si affianca il "Vodafone Discover Program", strumento rivolto ai neo laureati, attraverso il quale l'Azienda accompagna i giovani di talento in un percorso di 9 mesi propedeutico ad un inserimento definitivo nel mondo Vodafone. Il percorso prevede in particolare lo svolgimento di una job rotation strutturata in 3 periodi di 3 mesi ciascuno, durante la quale i partecipanti prendono parte ad attività di Customer Experience, negli store, nei call center e nei team digitali e migliorando, in tal modo, le proprie competenze nell'ambito dell'iniziativa CARE. I neolaureati, in un secondo momento, prendono parte a 2 distinti progetti in aree aziendali diverse tra di loro, il primo cross-functional mentre il secondo propedeutico all'inserimento nel primo ruolo in azienda.

## Lo Smart Working e il supporto alle famiglie

Vodafone Italia è da sempre in prima linea nello sviluppo e diffusione di modalità e strumenti di lavoro smart, in grado di rendere il modo di lavorare delle persone sempre più dinamico, interattivo e orientato alla collaborazione.

Un impegno partito nel corso del 2014 e che si rinnova anche per il Fiscal Year 2017 – 2018, attraverso il progetto Smart Working che consente a tutti i dipendenti che non hanno un contatto diretto con il cliente di lavorare da remoto per un giorno alla settimana. Vodafone Italia promuove così la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e attento al bilanciamento fra necessità personali e aziendali.

Nel corso dell'anno hanno usufruito dello smart working **2.998 persone**, pari all'84% degli aventi diritto, per un totale di oltre 70.000 giornate di lavoro agile.

### Smart Space Vodafone

L'adozione di nuove metodologie di lavoro agile ha permesso all'azienda di rimodulare gli spazi lavorativi in maniera più efficiente dal punto di vista gestionale e ambientale, grazie ad un'analisi precisa dell'effettiva presenza delle persone all'interno degli uffici.

Vodafone Italia ha infatti implementato uno specifico sistema digitale per il monitoraggio dei principali indicatori legati all'utilizzo dello Smart Working. Grazie a tale strumento l'azienda ha avuto accesso a importanti informazioni per lo sviluppo continuo dei temi legati al *flexible sitting* e agli *smart space*.

Grazie a tali indicazioni, a valle di un workshop specifico con i rappresentanti delle varie direzioni, l'Azienda ha potuto definire nuovi spazi aziendali in grado di favorire la comunicazione e la collaborazione tra le persone e di rispondere in maniera più funzionale alle effettive esigenze espresse da ogni funzione aziendale.

A garanzia della corretta implementazione dei principi dello Smart Working, l'azienda prevede una formazione specifica sul tema per tutti i dipendenti e i manager. Il training è focalizzato sia su tematiche legate all'aspetto pratico, come la sicurezza

e l'utilizzo degli strumenti di lavoro, sia sulla promozione di comportamenti corretti e dell'organizzazione del lavoro, in termini di obiettivi e risultati, sul controllo del tempo e sul rispetto degli orari dei meeting. A completamento dell'attività di formazione,

in ottemperanza alle Legge n.81/2017 sullo Smart Working, Vodafone Italia ha realizzato un micro-learning ad-hoc con le principali novità introdotte dalla normativa.

### Smart Working Mamma e Papà

Per migliorare l'equilibrio tra esigenze personali e professionali delle proprie persone, l'azienda ha lanciato nel corso dell'anno l'iniziativa **"Smart Working per mamme e papà"**. Grazie a questo progetto i dipendenti al rientro da una maternità o da un congedo di paternità hanno la possibilità di usufruire di due giorni di Smart Working alla settimana per i primi due mesi dal rientro in azienda e fino ai 18 mesi di vita del bambino.



*I benefici per l'ambiente dello Smart Working*

In aggiunta ai benefici legati all'incremento della produttività e del benessere delle persone, le iniziative di Smart Working hanno consentito a Vodafone Italia di generare un impatto positivo anche in termini ambientali. L'utilizzo di soluzioni di lavoro da remoto favorisce, infatti, da una parte la riduzione degli spostamenti tra casa e lavoro dei dipendenti, con conseguente riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, dall'altra una gestione più efficiente dell'illuminazione e dei sistemi di condizionamento degli uffici con importanti risparmi energetici.

In particolar modo le iniziative di Smart Working hanno portato, nel corso dell'anno, a una riduzione stimata delle emissioni di gas ad effetto serra pari a circa 500 tonnellate di CO<sub>2</sub> e a un risparmio di energia consumata dagli uffici stimato in circa 950 kWh.

**FY 2017/2018**

**Smart Workers:**  
**2.998**

**Giorni totali di Smart Working:**  
**70,73K**

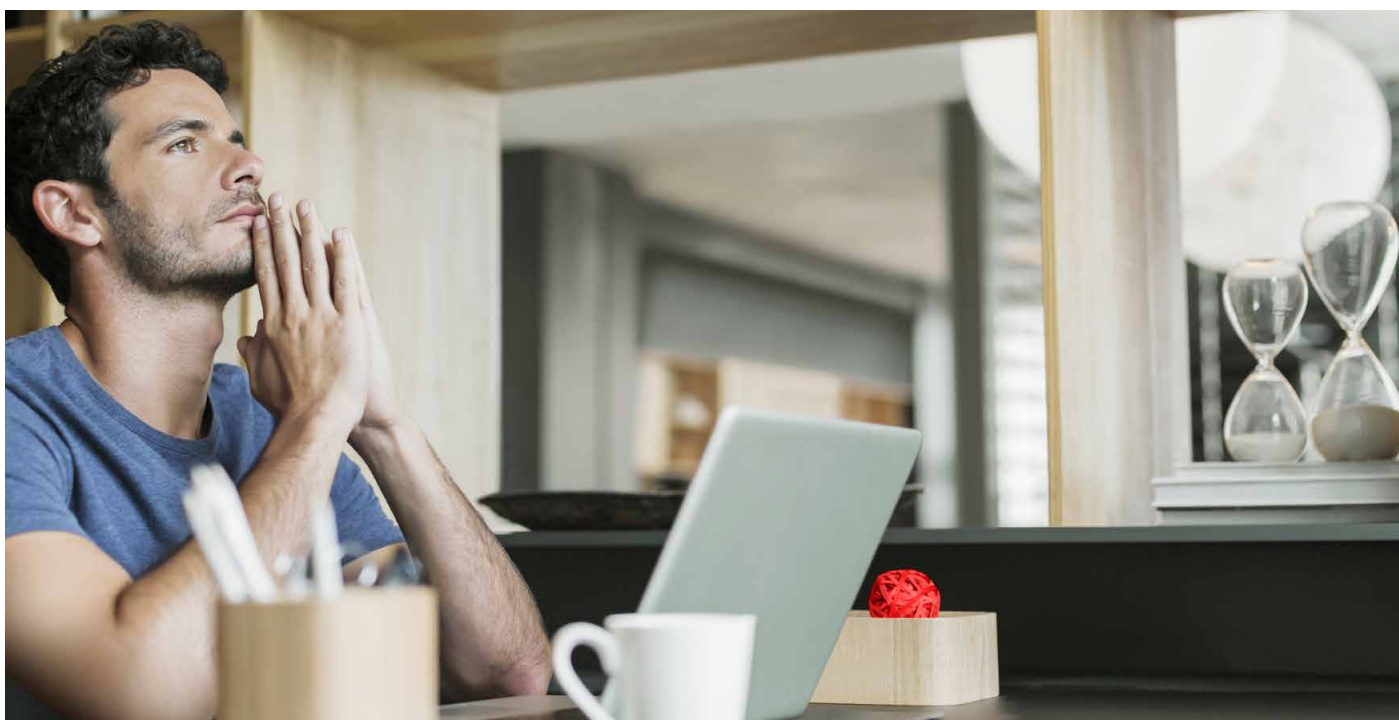
**Giorni medi a persona:**  
**2**

**Distribuzione per età**  
**25+ 84%**  
**35+ 84%**  
**50+ 77%**

**Distribuzione per genere**  
**Uomo: 79%**  
**Donna: 87%**

**Benefici ambientali**  
**Risparmio di CO<sub>2</sub>:**  
**497,02 t.**

**Risparmio energetico:**  
**947,8 kWh**



## Diversità e inclusione

Da sempre Vodafone Italia considera la diversità un valore chiave per tutta l'azienda ed un proprio punto di forza. Si impegna così ogni giorno per promuovere e valorizzare la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, attraverso l'ascolto delle proprie persone e l'impegno a riconoscere e a valorizzare la diversità come un fattore positivo di cambiamento.

La parità di trattamento delle persone di Vodafone Italia si concretizza nel garantire, a partire dalla fase di selezione fino a tutte le attività svolte, la non discriminazione per

motivi di razza, sesso, nazionalità, identità di genere, status sociale, apparenza fisica, religione e orientamento politico.

Per garantire l'efficacia e l'effettività della politica di non discriminazione, Vodafone Italia ha disposto delle specifiche regole di comportamento e strumenti per la comunicazione e la gestione di eventuali episodi di discriminazione. In particolare, i dipendenti hanno la possibilità e sono incoraggiati a segnalare eventuali situazioni discriminatorie, per sé o per gli altri, al proprio manager, alla funzione HR, a un ente terzo (che può raccogliere segnalazioni anche da fonti

esterne) o direttamente all'Organismo di Vigilanza, attraverso un canale di Speak Up che garantisce la totale riservatezza. Le persone o gli enti coinvolti hanno la responsabilità di valutare le informazioni ricevute, di identificare le opportune modalità di gestione e di garantire che non ci siano ripercussioni di alcun tipo nei confronti di chi effettua la segnalazione in buona fede, a prescindere dal fatto che la segnalazione trovi o meno riscontro a valle del processo di investigazione. Nel corso dell'anno non sono stati riportati episodi di discriminazione.

### L'attenzione alla diversità nei processi di selezione e assunzione del personale

L'inserimento di personale durante l'anno è stato guidato dai criteri di diversity e inclusion: gli ingressi sono stati ripartiti equamente tra donne e uomini.

La strategia di assunzione è stata caratterizzata dalla ricerca dal mercato esterno di competenze specifiche e specialistiche che possono sostenere l'innovazione e le priorità di business, in un'ottica dinamica e proattiva rispetto alle sfide del settore e alle future evoluzioni della tecnologia.

*Con il "roadshow un passo avanti" per le iniziative a favore della diversità e dell'inclusione*

Nel corso del Fiscal Year 2016 – 2017 Vodafone Italia ha ampliato il dibattito sui temi della diversità e dell'inclusione attraverso il roadshow "Un passo avanti", coinvolgendo direttamente i propri dipendenti e raccogliendo le loro proposte e idee su come migliorare l'inclusione delle diversità in azienda.

Grazie a tale evento Vodafone Italia si è aggiudicata, nel mese di dicembre 2017, il Premio Assorel nella categoria Comunicazione Interna.

Le idee e le proposte emerse nel corso del roadshow hanno portato alla definizione dell'Agenda Diversity & Inclusion di Vodafone Italia per il biennio 2017-18. L'Agenda si è posta nel corso dell'anno quale base per la definizione delle iniziative

dell'azienda in ambito diversità e inclusione. In particolar modo i progetti svolti si sono sviluppati lungo le quattro aree di inclusione identificate quali prioritarie da Vodafone Italia: Gender, Generation, LGBT+ e Background.

#### Gender

Vodafone Italia si fa promotrice di attente politiche a favore delle donne e del rispetto delle pari opportunità. In particolare l'Azienda ha promosso la realizzazione di numerose iniziative pensate da una parte per conciliare le responsabilità familiari con il lavoro, indipendentemente dal genere, dall'altra per valorizzare maggiormente il talento femminile.

A supporto delle donne che affrontano un periodo importante e delicato come la maternità, è stato sviluppato, ad esempio, il programma **Maternity Angel** che

consente a tutte le dipendenti in procinto di diventare mamme di rimanere aggiornate sull'andamento del business, sull'evoluzioni organizzative e sui cambiamenti continui che avvengono all'interno di Vodafone Italia attraverso un processo di follow-up periodici con un altro collega, il Maternity Angel.

Circa il 40% delle nuove posizioni manageriali e di middle management sono state ricoperte tramite assunzione o promozione di candidate donne. Vodafone Italia garantisce la presenza di almeno una donna nella short list di candidati sia per ricerche esterne che per ricerche interne.

Inoltre, con l'obiettivo di incoraggiare e supportare i neo papà a trascorrere più tempo con la famiglia nell'importante momento di una nascita o di un'adozione, Vodafone Italia ha lanciato una nuova **Paternity Policy**. Questa politica aziendale consente ai dipendenti che hanno diritto al congedo di paternità, di usufruire, in aggiunta ai 4 giorni di congedo obbligatorio e 1 giorno facoltativo previsti per legge, di altri 5 giorni continuativi di congedo facoltativo, da fruire entro 18 mesi dalla nascita o dall'adozione del bambino, con un'indennità giornaliera, a carico dell'azienda, pari al 100% della retribuzione.

Nel corso del fiscal year 2017 – 2018 sono proseguite inoltre le numerose iniziative supportate da Vodafone Italia per la promozione del talento femminile, sia internamente sia esternamente all'azienda

In particolare:

- **Valore D** - Vodafone Italia è socio fondatore di "Valore D" per supportare le aziende nello sviluppo di percorsi di crescita del talento femminile, sostenere le donne nel loro percorso verso il vertice aziendale, creare consenso intorno a questo importante obiettivo al fine di elevare la discussione pubblica sul tema e promuovere il cambiamento.
- **F-Lane** - A livello internazionale il Gruppo Vodafone ha lanciato l'iniziativa F-LANE, il programma di accelerazione di start-up che promuovono lo sviluppo di tecnologie per l'emancipazione femminile. Nel corso dell'anno il Vodafone Institute for Society and Communications, in collaborazione con Impact Hub Berlin e Social Entrepreneurship Akademie,

ha aperto il nuovo bando per il terzo round dell'acceleratore che ospiterà a Berlino fino a 5 start-up per un periodo di 7 settimane. Durante questo periodo i partecipanti riceveranno fino a 12 mila euro di finanziamento, potranno usufruire di spazi di lavoro gratuiti nei quali entrare in contatto con investitori e business angel e avranno l'opportunità di essere seguiti da mentori individuali.

- **Il tempo delle donne** - Vodafone Italia ha sponsorizzato i 3 giorni de "Il Tempo delle Donne", andato in scena negli spazi della Triennale di Milano, con spettacoli, attività e workshop riguardanti il tema dell'empowerment femminile.

**40% di donne a diretto riporto dell'amministratore delegato**

**32% dei dirigenti donne**

**33% dei quadri donne**

### Women in Red Awards

Vodafone ha istituito il premio "Women in Red" per riconoscere i talenti femminili presenti in azienda in grado di ispirare gli altri con il proprio operato e di promuovere ogni giorno la D&I Agenda.

Il premio si pone, dunque, quale strumento importante per la valorizzazione di tutte le donne di Vodafone che hanno contribuito a costruire la cultura dell'inclusione e una migliore consapevolezza dei temi della parità di genere.



## LGBT+

Vodafone Italia è da sempre attenta al tema dell'orientamento sessuale e opera ogni giorno per garantire che le proprie persone si sentano sempre a proprio agio in azienda e siano libere di esprimersi al meglio.

L'azienda ha compiuto un'importante passo avanti nel rispetto dell'identità di genere, attraverso la creazione del network LGBT+Friends che ha come obiettivo la diffusione di iniziative a supporto di una cultura inclusiva. Il network è guidato da uno steering committee di dipendenti volontari che lavorano a stretto contatto con il team Diversity & Inclusion e con gli LGBT+ Friends Network promossi dalle altre entità internazionali del Gruppo Vodafone. Proprio grazie all'impegno e al supporto del Network, Vodafone Italia ha partecipato attivamente nel corso dell'anno alle parate dei pride e ha sponsorizzato il Milano Pride.

L'azienda ha inoltre lavorato nel fiscal year 2017 – 2018 sui temi del matrimonio, della convivenza more uxorio e dell'unione civile, alla ricerca di una sempre maggiore parità di trattamento. In particolare Vodafone Italia ha esteso i diritti, un tempo previsti per le persone di sesso diverso "uniti in matrimonio", non solo ai dipendenti e ai relativi partner dello stesso sesso "uniti in unioni civili", come previsto dall'attuale normativa, ma anche a tutte le persone conviventi dello stesso sesso.

Ad esempio l'azienda garantisce oggi la copertura sanitaria integrativa, sia al partner dello stesso sesso unito in "unione civile" sia al "convivente more uxorio", a prescindere dal sesso. Medesimo trattamento è stato riservato anche al congedo matrimoniale.

## Generation

Per favorire l'integrazione delle diverse fasce di età, dando voce ai giovani e valorizzando le competenze dei senior, Vodafone Italia ha promosso nel corso dell'anno il progetto Digital Ninja. Si tratta di un percorso di reverse-mentorship che coinvolge un gruppo selezionato di giovani "Nativi Digitali" e il management dell'azienda con l'obiettivo di esplorare trend e strumenti digitali di particolare rilievo.

Ciascun Ninja è stato affiancato da uno dei manager dell'azienda durante una serie di incontri, nei quali si è discusso di argomenti quali Social Networks, tool interni Vodafone e strumenti di condivisione, oltre a temi ad hoc tra cui il Cloud, l'E-Commerce e la Cyber Security. Nella seconda fase del percorso il programma si evolve in Digital Ninja On Tour con l'obiettivo di avere nuovi Ninja non solo a Milano ma anche nelle principali sedi Vodafone, per accompagnare non solo i manager ma tutti i colleghi nel processo di trasformazione digitale, attraverso l'organizzazione di eventi e tavole rotonde.

## Background

Per migliorare la capacità di accogliere e integrare chi entra in Vodafone da un altro settore, da un'altra realtà aziendale o da un altro paese, l'azienda ha lavorato a diverse iniziative quali, ad esempio, la piattaforma WikiVodafone, l'enciclopedia online di Vodafone Italia che raccoglie termini, parole e acronimi usati abitualmente in Vodafone, nel mondo TELCO e nelle differenti Direzioni. In particolare nel corso dell'anno i dipendenti dell'azienda hanno contribuito attivamente ad alimentare ed arricchire l'enciclopedia aggiungendo nuove parole e migliorando le spiegazioni già presenti inserendo testi, video o documenti a supporto.

Un'altra iniziativa, pensata per superare le barriere linguistiche, è English First Aid: è possibile prenotare una consulenza personalizzata con un docente madrelingua per, ad esempio, preparare un discorso, rivedere una presentazione o avere un confronto su un testo specifico.

Per supportare i nuovi assunti, ma anche i dipendenti che si trovano a cambiare ruolo verso un'altra Direzione, Vodafone Italia ha messo a punto dei programmi di induction specifica, finalizzati a facilitare di volta in volta l'acquisizione di conoscenze di base sul settore, sull'organizzazione e gli obiettivi di business specifici delle varie funzioni, per velocizzare il più possibile il percorso di inserimento e aiutarli a lavorare in modo efficace.



## La salute e la sicurezza

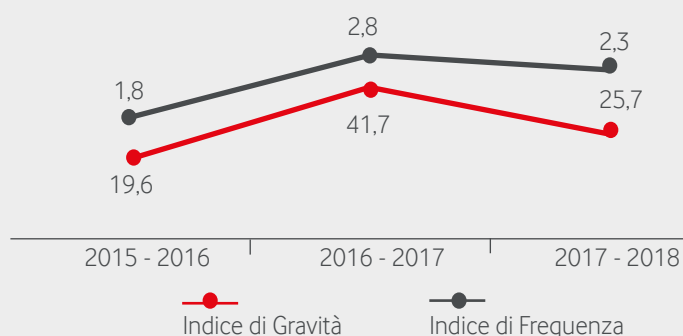
La salute e la sicurezza sul lavoro sono temi fondamentali che l'azienda porta avanti da sempre quale parte integrante del proprio business e strategia. La prevenzione riveste un'importanza determinante per Vodafone Italia che parte dall'analisi delle continue trasformazioni dei processi che hanno anche un risvolto sulle attività lavorative per verificare l'insorgenza di nuovi rischi e mirando a incrementare la qualità del lavoro.

In un'ottica di crescente miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori e di prevenzione dei near miss, degli infortuni e delle malattie professionali, Vodafone Italia ha ottenuto nel corso

dell'anno la certificazione secondo lo standard internazionale 18001 del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza (SGSSL), adottato in azienda. L'ottenimento della certificazione ha rappresentato per Vodafone Italia un importante traguardo, in quanto garanzia dell'efficacia e dell'efficienza del sistema di gestione e di controllo dei rischi professionali a cui possono essere esposte le persone che fanno parte dell'organizzazione. Nel corso dell'anno sono proseguite le attività dedicate alla diffusione e al consolidamento della cultura della salute e sicurezza in azienda, in particolare attraverso un'intensa attività di formazione che ha coinvolto più di 2.000 persone tra lavoratori Preposti e Dirigenti, sui temi relativi all'adozione di comportamenti sicuri

e responsabili sul luogo di lavoro. Nel corso dell'anno Vodafone Italia ha registrato un decremento generale degli indici infortunistici, frutto di una gestione ottimale degli spazi di lavoro, delle attività di comunicazione e informazione per la prevenzione degli infortuni e dell'iniziativa di sensibilizzazione per la segnalazione degli eventi "near miss". La conoscenza di tali eventi, in particolare, è di fondamentale importanza per Vodafone Italia in quanto consente di individuare con efficacia e concretezza le linee di azione da mettere in campo per favorire la riduzione degli infortuni sul lavoro e contribuire ad evitare che situazioni di rischio che si sono già manifestate possano ripetersi provocando infortuni o malattie professionali.

### Indici infortunistici



Per quanto riguarda le iniziative di promozione della salute e del benessere delle persone, Vodafone Italia ha messo a disposizione dei propri dipendenti il servizio di Telecardiologia **Mobile Check UP** che consente di eseguire gratuitamente un elettrocardiogramma presso le sale mediche aziendali. Nel corso dell'anno

l'iniziativa ha riscosso particolare successo con quasi 600 persone che ne hanno fatto richiesta. Inoltre l'azienda ha lanciato il programma di Wellbeing **"Ready? Let's start!"**, in collaborazione con il team di Medicina Occupazionale e con Almostthere, per la promozione dell'attività fisica in azienda. Grazie a questa iniziativa le

persone di Vodafone Italia in tutte le sedi hanno la possibilità di scegliere tra diversi sport proposti e accedere a lezioni di prova gratuite presso la sede di lavoro prima dell'inizio dell'attività lavorativa o durante la pausa pranzo.

### La formazione del personale Call Center per l'utilizzo corretto della voce

Vodafone Italia ha lanciato, a novembre 2017, un percorso formativo guidato da un team di logopedisti, dedicato alla prevenzione del rischio di affaticamento vocale per i lavoratori dei Call Center. Nel corso dell'anno grazie a questa iniziativa l'azienda ha potuto formare 570 operatori sui principi di igiene vocale e di utilizzo corretto della voce nello svolgimento del proprio lavoro.

## La comunicazione interna

La comunicazione interna rappresenta una funzione di supporto molto rilevante nei processi di sviluppo e cambiamento aziendale: è portavoce e promotrice dei valori aziendali e dei codici etici, informa sulle iniziative e sull'andamento

dell'azienda, coinvolge le persone lasciando spazio alla condivisione di idee, proposte e suggerimenti, con lo scopo di creare un contesto collaborativo, migliorare i processi di lavoro, instaurare un effetto positivo sul clima interno e sul benessere organizzativo.

### Il riconoscimento della qualità della comunicazione interna di Vodafone Italia

Nel mese di dicembre 2017 Vodafone Italia si è aggiudicata il Premio Assorel nella categoria Comunicazione Interna grazie al progetto "Un Passo Avanti Roadshow" che, da maggio a settembre del 2016, ha coinvolto molti colleghi delle principali sedi con l'obiettivo di costruire insieme le azioni dell'Agenda dell'Inclusione dell'azienda.

Tra gli obiettivi della comunicazione interna in Vodafone Italia, rimane rilevante quello della condivisione, perseguito anche attraverso l'utilizzo di strumenti basati su logiche social. In particolare la "Intranet HUB" – accessibile da tutti i dipendenti del Gruppo Vodafone che operano nelle realtà locali dei diversi Paesi - consente di lasciare commenti e trovare tutte le informazioni e la documentazione utile per lo svolgimento della propria attività lavorativa. Alla intranet HUB nel corso dell'anno si sono affiancati altri due importanti strumenti:

- **"Yammer"**, il social interno, accessibile tramite App anche da mobile, su cui le persone si possono iscrivere a gruppi di proprio interesse per essere informate sulle ultime novità, condividere informazioni e restare in contatto con i colleghi anche di altri team con cui lavorano. Nell'ottica di offrire la

migliore digital experience alle persone che lavorano in Vodafone, nel corso dell'anno è stata condotta un'analisi sulle diverse piattaforme disponibili sul mercato che ha portato alla decisione di sostituire, nel corso del prossimo Fiscal Year, Yammer con "Workplace by Facebook", che offre agli utenti una experience semplice e intuitiva, allineata a quella sulla piattaforma Facebook.

- **"Vodafone News App"**, un'applicazione destinata alle persone che lavorano in Vodafone Italia, per rimanere informati sulle novità aziendali in modo semplice e in mobilità.

In un'ottica di maggior collaborazione all'interno dell'organizzazione, Vodafone Italia incentiva le proprie persone all'utilizzo della piattaforma Office 365 che consente di salvare i propri file di lavoro nel cloud e renderli accessibili da mobile oppure di

condividerli con i colleghi per lavorare in contemporanea sullo stesso documento. Inoltre, in linea con gli anni precedenti, l'aggiornamento dei dipendenti su temi rilevanti per loro è garantito attraverso la newsletter settimanale "Need to Know", rivolta all'intera popolazione aziendale con lo scopo di informare sulle principali novità strategiche, commerciali e di brand.

Al fine di mostrare il mondo Vodafone anche alle famiglie dei dipendenti, si è tenuto nel corso dell'anno il **Digital Day 2018**, durante il quale l'azienda ha aperto le proprie sedi e ha messo a disposizione delle famiglie lavoratori, attività libere e spettacoli per scoprire il modo digitale di Vodafone. Il coinvolgimento dei dipendenti passa infine attraverso gli incontri via webcast, a cui è possibile accedere collegandosi dalla propria postazione o da remoto, postando domande in tempo reale.

### Ascoltare i dipendenti: la people survey

La misurazione del clima aziendale e del livello di "engagement" dei dipendenti è avvenuta anche quest'anno attraverso l'ascolto delle persone con la "Vodafone People Survey", l'indagine di clima, composta da 61 domande, condotta annualmente su tutto il Gruppo Vodafone. L'azienda ha invitato a rispondere alla survey tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato o con contratto d'inserimento presenti in azienda a settembre 2017.

Il fiscal year 2017 - 2018 è stato caratterizzato da un trend in lieve calo per quanto riguarda "Engagement Index", "Employee Net Promoter Score", e "Speed, Simplicity and Trust", mentre rimangono stabili gli indici relativi a "Manager Index", "Developing our People" e "Diversity e Digital Index".

I risultati della survey hanno portato Vodafone Italia a focalizzare il proprio intervento sull'area dell'Engagement Index attraverso la creazione di una funzione dedicata all'employee experience excellence. Tale funzione, applicando le logiche di customer experience e di lavoro agile al mondo della gestione delle Risorse Umane, si occupa di sviluppare al meglio le esperienze dei dipendenti all'interno dell'azienda, investendo a tutto tondo sul miglioramento di spazi, sull'organizzazione, sui tool e i sistemi, sui processi e sulla cultura, ponendo sempre al centro di ogni decisione le esigenze dei dipendenti.

## Il sostegno alla comunità

Vodafone Italia opera ogni giorno per portare il proprio contributo positivo alla collettività, collaborando con le Autorità pubbliche per la tutela delle infrastrutture critiche del Paese, per diffondere una maggior consapevolezza riguardo ai crimini informatici e offrire un contributo concreto a supporto delle criticità del contesto sociale tramite l'operato di Fondazione Vodafone Italia.

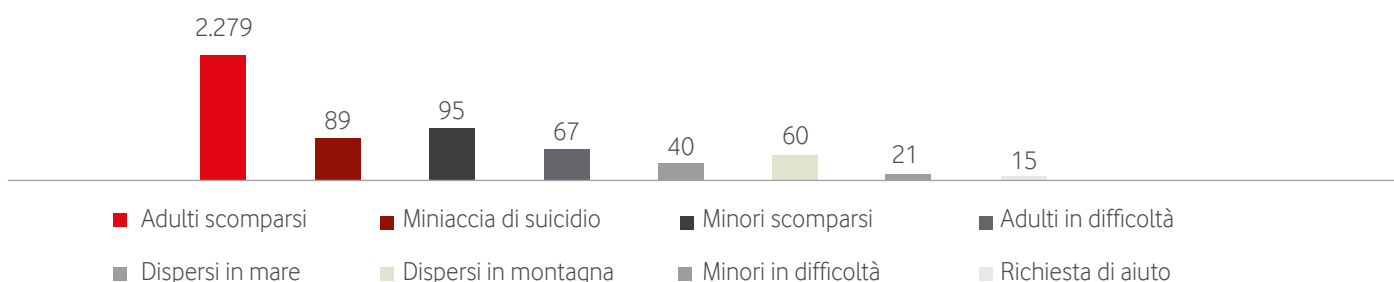
## Le attività di pubblica sicurezza

Vodafone Italia è costantemente impegnata nel garantire il proprio supporto alle Autorità pubbliche per esigenze di giustizia, pubblico soccorso e per la gestione delle emergenze. Diverse dunque sono le iniziative realizzate in collaborazione con gli Enti Istituzionali al fine di supportare e rafforzare la sicurezza del Sistema Paese. Nel corso dell'anno il Judicial Authority Services di Vodafone Italia ha garantito l'erogazione di moduli di formazione specifici per gli Enti Istituzionali. In particolare i dipendenti di Vodafone Italia hanno coinvolto e formato oltre 700 referenti delle forze di polizia di ogni

ordine e grado sui temi dell'innovazione nell'ambito delle telecomunicazioni e sull'impatto che le nuove tecnologie, quali 5G e IoT, avranno sulle cosiddette prestazioni obbligatorie, con particolare focus alla *security neutrality* e al *cybercrime*.

Le attività di formazione così erogate hanno coinvolto la Scuola Superiore di Polizia, con riferimento al corso di formazione per Commissari e Direttori Tecnici della Polizia di Stato, e la Scuola Ispettori della Polizia di Stato di Nettuno, per quanto riguarda il Corso base di Tecniche Investigative. Vodafone Italia ha inoltre lavorato con la Scuola Marescialli e Brigadieri dei Carabinieri di Velletri per la definizione di corsi a favore dell'Istituto Superiore Tecniche Investigative.

### Tipologia di interventi per pubblico soccorso 2017-2018 (n.)



### Il Security Operations Center

Vodafone Italia è un'infrastruttura critica del Paese. Come tale l'azienda deve garantire la continuità delle comunicazioni anche in caso di congestione della Rete mobile e fissa in occasione, ad esempio, di calamità naturali o gravi atti predatori nei confronti dei propri asset tecnici, nonché fornire una serie di servizi alle Forze di Polizia ed alla Magistratura, le così dette prestazioni obbligatorie. Il focal point per tutte queste attività è rappresentato dal Security Operations Center, la centrale di sicurezza di Vodafone Italia attiva 24 ore su 24, 7 giorni su 7. Connessa con il Network Operations Center di Vodafone, la centrale è inserita nel circuito nazionale delle emergenze garantendo un presidio costante ad alcuni organi governativi quali il Dipartimento nazionale della Protezione

Civile, l'unità di crisi del Ministero degli Affari Esteri, le Prefetture, le Procure della Repubblica, il Centro Nazionale Anticrimine informatico della Polizia di Stato (CNAIPIC) ed il Computer Emergency Response Team (CERT) del Ministero dello Sviluppo Economico.

Inoltre il Security Operations Center, garantisce la sicurezza di tutti gli asset fisici di Vodafone attraverso una rete costituita da oltre 12.000 sensori di allarme intrusione ed incendio, gran parte dei quali dedicati alla protezione delle infrastrutture tecniche strategiche per il Paese.

### La tutela delle infrastrutture critiche per il Paese

Il fenomeno dei furti di rame e materie prime investe le società operanti nel

settore dei trasporti, dell'energia e delle telecomunicazioni colpendo il cuore delle infrastrutture critiche del Paese. Questo fenomeno oltre a provocare l'interruzione dei servizi pubblici essenziali con ripercussioni di natura economica e sociale di particolare rilievo, può avere conseguenze sulla sicurezza e l'ordine pubblico. Per gli operatori del settore delle telecomunicazioni, ad esempio, risulta fondamentale porre in atto azioni per prevenire il furto delle batterie al piombo che garantiscono al cliente la continuità del servizio in assenza di energia elettrica. Il loro furto, infatti, così come quello del rame, determina l'assenza di alimentazione di emergenza generando il rischio di spegnimento degli apparati tecnici in caso di mancata alimentazione della rete elettrica o di cali improvvisi di tensione. La combinazione di questi due fattori

determina, in ultima istanza, la mancanza di copertura della rete mobile nelle aree territoriali interessate, con un notevole danno per i cittadini e per le imprese di tali aree.

Per una migliore azione di controllo e contrasto del fenomeno, Vodafone Italia ha sottoscritto un protocollo di collaborazione con il Ministero dell'Interno per il contrasto ai furti di materie prime, divenendo membro dell'Osservatorio nazionale sui furti di rame insieme ai rappresentanti delle Forze di polizia, dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli e delle infrastrutture critiche del paese. Questo interscambio informativo tra la componente pubblica e quella privata costituisce il punto di forza per la prevenzione e il contrasto dei suddetti fenomeni criminali dai risvolti, nazionali e internazionali.

#### *La quinta edizione di "Una Vita da Social"*

Vodafone Italia conferma la propria partecipazione alla quinta edizione della campagna educativa itinerante della Polizia di Stato **"Una Vita da Social"**, con lo scopo di sensibilizzare genitori, insegnanti e istituzioni sulla necessità di porre in atto azioni congiunte per favorire un utilizzo positivo del web e dei social network, a partire dalla prevenzione e dal contrasto al cyberbullismo. In particolare Vodafone Italia sostiene e promuove l'utilizzo consapevole dei Social Network attraverso attività di moderazione dei canali social e garantisce l'applicazione e l'aggiornamento dei filtri per i siti pedopornografici e gioco d'azzardo.

## Fondazione Vodafone Italia

Sin dalla propria istituzione, nel 2002, Fondazione Vodafone Italia si dedica esclusivamente allo svolgimento di attività di servizio e solidarietà sociale a favore della comunità nazionale, con particolare riguardo ai soggetti in situazioni disagiate.

Negli ultimi anni la Fondazione si è concentrata nello sviluppo e nella promozione di attività e progetti innovativi, in cui la tecnologia viene utilizzata per rispondere concretamente ai bisogni emergenti del Paese.

La Fondazione infatti guarda al futuro e agisce nel presente con proattività, offrendo il proprio contributo alla comunità nazionale con l'obiettivo di:

- raggiungere finalità di utilità e solidarietà sociale, utilizzare e sviluppare sistemi cosiddetti "digital telco", mettendo a disposizione l'esperienza maturata negli ambiti della comunicazione dalla azienda fondatrice;
- promuovere il più ampio coinvolgimento della comunità, a partire dai dipendenti e clienti Vodafone;
- allocare risorse per:
  - > sviluppare tecnologie che aiutino a superare disagi e proteggere le persone in difficoltà, come anche superare le barriere digitali (fra generazioni, nella gestione degli enti non profit, ecc.);
  - > sostenere le imprese sociali anche trasferendo competenze manageriali a vantaggio delle organizzazioni e progetti finanziati;

- > sostenere situazioni di emergenza dovute a calamità naturali (es. terremoto);
- > promuovere l'attenzione, il sostegno e la raccolta fondi per significativi progetti di utilità sociale.

Per raggiungere questi obiettivi la Fondazione assegna diversi contributi a progetti e iniziative di carattere sociale e sviluppa direttamente programmi e attività, prevalentemente in collaborazione con altri enti e con la pubblica amministrazione, al fine di favorire lo sviluppo del territorio e la sinergia tra i vari operatori della società civile. In particolare nel corso del Fiscal Year 2017 – 2018, Fondazione Vodafone Italia ha promosso lo sviluppo di 14 progetti innovativi, relativi agli ambiti della Digital Health, del supporto alle popolazioni colpite dal terremoto e il sostegno delle libertà civili e dell'immigrazione. Per maggiori informazioni riguardo a queste iniziative si rimanda al Bilancio di Fondazione Vodafone Italia<sup>2</sup>.

**Circa 5,7 milioni** di euro investiti nel fiscal year 2017 -2018

**Oltre 95 milioni** di euro investiti dalla nascita della Fondazione (2002)

**Nasce OSO - Ogni Sport Oltre**, il più grande contributore privato allo sport paralimpico con oltre 5 milioni di investimenti diretti e indiretti





## I progetti sostenuti da Fondazione Vodafone Italia

### Digital Health

#### **OSO - Ogni Sport Oltre**

La comunità digitale che avvicina le persone con disabilità allo sport, mettendo in rete tutte le realtà e le persone che si occupano di sport e disabilità, affinché l'attività fisica sia un'opportunità per tutti.

#### **DreamLab**

Allo scopo di aiutare la ricerca sul cancro, Fondazione Vodafone Italia replicherà DreamLab, il programma lanciato da Vodafone Australia: un'applicazione che, mentre dormi, usa la potenza di calcolo del tuo smartphone in carica per accelerare la ricerca sul cancro.

#### **AIRETT – Bimbe dagli occhi belli**

Il progetto ha l'obiettivo di individuare un device con funzioni di controllo oculare, indispensabile per la comunicazione delle bimbe affette dalla sindrome di RETT, con costi inferiori rispetto ai dispositivi disponibili sul mercato.

### Sostegno alle popolazioni colpite dal Terremoto

#### **Noccioline**

L'iniziativa per rilanciare la coltivazione della nocciola nelle zone appenniniche attraverso una piattaforma digitale IoT che consenta una gestione e un monitoraggio ottimizzato delle coltivazioni.

**con Fondazione Merloni**

#### **Foodrating**

L'iniziativa per il rilancio dell'economia delle zone colpite dal terremoto attraverso un'applicazione che metta in rete e assegni un rating ai migliori produttori enogastronomici del territorio.

**con Fondazione Merloni**

#### **Camminatori dello spirito**

Il progetto che punta alla realizzazione di un'applicazione che consenta ai visitatori di fruire di una narrazione attrattiva e coinvolgente sulla Terra dello Spirito, area rurale compresa tra l'Umbria e le Marche.

**con Fondazione Merloni**

#### **Un ospedale per la Valnerina**

Il progetto prevede la conversione di un'area del Monsatero di Cascia in ospedale con 40 posti letto, al fine di restituire alla Valnerina un centro di riferimento per fornire cure e assistenza medica dopo il terremoto del 2016.

**con Fondazione Francesca Rava**

### Sostegno all'immigrazione

#### **Portale dei saperi**

Il progetto volto alla realizzazione di uno strumento digitale in grado di facilitare l'integrazione dei migranti e fornire loro concrete opportunità lavorative, raccogliendo in un'unica piattaforma i loro saperi e competenze.

**Rete Italiana di Cultura Popolare**

#### **La Tillanzia**

L'iniziativa sviluppata per fornire ospitalità a donne sole e mamme con bambini presso una struttura messa a disposizione dalla Congregazione delle Suore del Preziosissimo Sangue.

**con Fondazione Casa della Carità Angelo Abriani**

#### **L'anima di tutti ha lo stesso colore**

Il progetto volto a favorire l'integrazione per i bambini del quartiere di Porta Palazzo, territorio periferico di povertà e multiculturalità di Torino, attraverso la realizzazione di laboratori artistici e musicali.

**con Organizzazione Sermig**

#### **Inclusione lavorativa e sociale**

L'iniziativa per supportare i giovani rifugiati o richiedenti asilo ad acquisire conoscenze e competenze digitali, per facilitare il loro percorso di integrazione economica e sociale.

**con Consiglio Italiano per i Rifugiati**

### Progetti Tradizionali

#### **Centro psicoeducativo per l'autismo**

Il progetto ha l'obiettivo di dotare il centro già esistente di una nuova struttura dove poter continuare a supportare bambini e famiglie anche in età scolare dai 6 anni in poi (oggi il centro interviene nella fascia di età 18 mesi – 6 anni).

**con Associazione Umbrella Onlus**

#### **Accoglienza e vita**

L'intervento prevede il contributo per le necessità del magazzino dove viene raccolto materiale da distribuire alle donne e famiglie in difficoltà.

**con Centro Aiuto alla Vita Mangiagalli**

#### **WonderLad**

A supporto della finalizzazione dei lavori di costruzione e ristrutturazione dell'immobile che ospiterà le attività di bambini con malattie gravi e croniche.

**con Lad Onlus**