

2019



# [BILANCIO SOCIALE 2019]

Bilancio per la rendicontazione sociale di impresa

## Lettera di presentazione

La *corporate social responsibility* non è un tema che interessa unicamente le grandi organizzazioni o quelle realtà rivolte al sociale per la loro stessa configurazione di prodotto o di servizio, al contrario le basi di un comportamento socialmente responsabile sono profondamente radicate nella nostra società.

Il bilancio sociale è l'espressione di un processo di miglioramento principalmente interno, perciò i dati e le informazioni raccolte al suo interno servono innanzitutto ai fini gestionali, per una visione equilibrata dell'universo di stakeholder coinvolti nell'attività di organizzazione.

Il Bilancio per la Responsabilità Sociale risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla propria capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000:2014.

I principi che hanno guidato la redazione del Bilancio per la Responsabilità Sociale sono i seguenti:

- periodicità: il Bilancio per la Responsabilità Sociale è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato alla fine di ogni anno;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio per la Responsabilità Sociale presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio per la Responsabilità Sociale vengono comparati con quelli che si riferiscono all'esercizio precedente al fine di attivare un processo di *benchmarking*;

- fedele rappresentazione: il Bilancio per la Responsabilità Sociale è approvato in sede di Riesame, DIR GEN e RSG che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Nella redazione del documento sono emersi i vari ambiti all'interno dei quali è possibile raggiungere un miglioramento così come l'opportunità di implementare nel *business plan* aziendale una parte relativa agli obiettivi sociali che si intendono raggiungere in futuro.

## Storia

Gutenberg s.r.l. nasce nel 2004 con il fine di promuovere la qualità e la cultura del rischio e implementare buone pratiche per la sicurezza dei pazienti.

Opera con un Comitato Scientifico che vede presenti alcuni dei maggiori esperti delle varie discipline che concorrono ad una corretta gestione del Risk Management in Sanità.

Collabora con:

- ✓ **Associazioni, Case di cura e colleghi professionali:** tra gli altri OPI Arezzo, OPI Belluno, OPI Grosseto OPI Treviso, Casa di Cura Rugani, Casa di Cura Villaverde, Istituto Privato di Riabilitazione "Madre della Divina Provvidenza dei Passionisti", Fondazione Don Gnocchi,
- ✓ **Fondazione per la sicurezza in sanità** per progetti in materia di rischio clinico
- ✓ **Università, enti ed Istituti di ricerca** per l'individuazione, lo studio e la valutazione degli eventi avversi ed il loro impatto sui premi assicurativi.

Con queste istituzioni ha **promosso, finanziato e cogestito** nel 2006 un progetto di ricerca con le 10 più importanti regioni italiane per:

- **formulare un glossario** comune sul Risk Management;
- **condividere metodologie** di approccio e gestione di programmi per la sicurezza del paziente;
- **selezionare le migliori buone** pratiche in atto negli ospedali e diffonderle nelle strutture sanitarie;
- **elaborare un sistema informatico** a supporto della raccolta dati, analisi e valutazione dei sinistri e dell'incident reporting;

Gutenberg s.r.l. è inoltre ideatrice ed organizzatrice del *Forum Risk Management in sanità*, l'appuntamento annuale più importante nella sanità italiana nel campo della sicurezza del paziente. Il Forum rappresenta un momento di confronto tra aziende, Istituzioni, realtà regionali e nazionali che si affacciano sul panorama della sanità ed offre l'occasione per selezionare le migliori buone pratiche sulla prevenzione dei rischi e la sicurezza delle cure da diffondere nelle strutture sanitarie.

Nel corso del 2019 si è tenuta la 14° edizione del Forum; per la terza volta consecutiva il Forum si è svolto presso la Fortezza da Basso di Firenze, sede prestigiosa e di grande richiamo. Anche quest'anno il Forum ha visto la partecipazione di oltre 3.500 persone a giornata.

Nel mese di Aprile 2019 è stato organizzato a Firenze un evento dal titolo "Innovazione Tecnologica per il controllo delle infezioni. Una opportunità per la sanità pubblica" promosso da Gutenberg, Cisa Campus e Ordine degli Ingegneri di Firenze.

A Giugno 2019 è stato inoltre realizzato Genova il 1° Convegno dal titolo "*Innovazione, Equità e Sostenibilità del Servizio Sanitario Nazionale: la Sanità Ligure a confronto*" con il patrocinio della Regione Liguria e delle Aziende Sanitarie della Liguria.

Nel mese di Settembre 2019 è stato organizzato il "Forum Mediterraneo in Sanità 2019", per la seconda volta consecutiva a Bari all' interno della prestigiosa Fiera del Levante. Il congresso ha avuto una durata di tre giornate: 18,19 e 20 Settembre

Tutti gli eventi hanno registrato una forte affluenza di partecipanti.

L'attività formativa ECM è proseguita in linea con gli anni precedenti con l'erogazione di oltre 80 eventi tra residenziali, sul campo e FAD.

### **Politica della gestione integrata**

Gutenberg s.r.l. si è dotata di un proprio manuale di gestione della qualità all'interno del quale sono state definite in estremo dettaglio le procedure standard da seguire per la realizzazione delle diverse attività aziendali, divise per funzione e all'interno delle quali sono definiti i ruoli del personale. La gestione delle risorse umane, dei preventivi, degli ordini, dei materiali in ingresso, del diritto di autore, della produzione ed erogazione del corso, organizzazione di eventi congressuali e post evento, delle non conformità, delle contestazioni, degli impianti, dell'assistenza tecnica è pensata in un'ottica di miglioramento continuo.

Dal 16/10/2014 Gutenberg s.r.l. ha adottato il modello organizzativo 231/2001 ed il Codice Etico, comunicandole a tutte le terze parti coinvolte (clienti e

fornitori). Entrambi saranno oggetto di revisione nel corso dell'anno 2019 alla luce della modifiche normative.

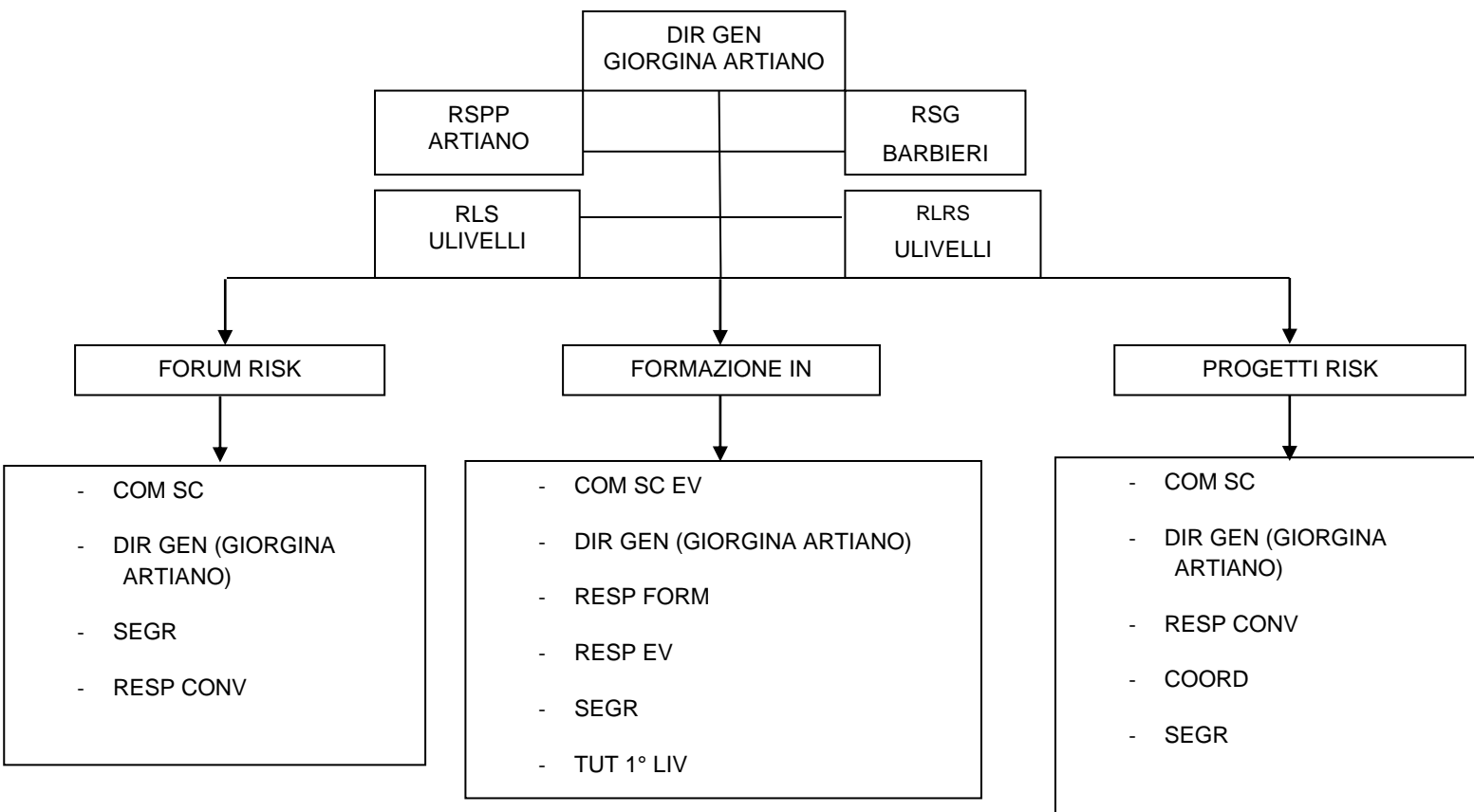
### Assetto societario

In data 30/06/2014 è stato nominato il Consiglio di Amministrazione così composto al 31/12/2019, dopo le modifiche intercorse nel corso del 2018:

Giorgina Artiano  
Federico Faina  
Marco A. Barbieri

Presidente del Consiglio di Amministrazione  
Consigliere  
Consigliere Delegato

### Organigramma



## **Le persone di Gutenberg s.r.l.**

Uno dei nostri valori principali è la responsabilità personale in tutte le relazioni. Gutenberg s.r.l. non discrimina in base al genere, religione, nazionalità. Per ogni posizione assumiamo la persona che viene ritenuta più meritevole per ricoprire il ruolo: a questo proposito abbiamo definito i requisiti minimi necessari per ricoprire le posizioni dell'azienda.

La volontà strategica è di sviluppare e promuovere, compatibilmente con le caratteristiche aziendali, una cultura il più cosmopolita possibile attraverso la maggior diversity possibile del personale al fine di facilitare una visione globale ed uno scambio di idee sempre più aperto. Inoltre svolgiamo periodicamente delle analisi di clima a cui seguono, se necessarie, azioni volte al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Gutenberg utilizza fornitori italiani ed esteri sulla sola base del principio del merito inteso come miglior rapporto qualità-prezzo e della corrispondenza ai valori aziendali. Tutti i fornitori non utilizzano lavoro minorile o forzato.

### **Composizione e consistenza:**

La maggioranza del nostro personale impiegato è di genere femminile, questo non per una scelta a priori, ma perché durante i colloqui per ricoprire le posizioni aperte nel corso degli anni, le candidate di genere femminile sono risultate le più valide.

<b>personale per categoria nell'anno</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Quadri	0	0
Impiegati	12	1

**Grado di istruzione:**

Percentuale media grado di istruzione personale nell'anno	
Percentuale media personale laureato	60%
Percentuale media personale diplomato	40%

**Età dei dipendenti:**

FASCE D'ETÀ	DONNE	UOMINI
15-19	0	0
20-29	0	0
30-39	6	0
40-49	2	0
50-59	1	0
oltre 60	3	1
<b>TOT</b>	<b>12</b>	<b>1</b>

**Salute e sicurezza:**

Ore di formazione sulla sicurezza: quattro ore di corso base sul D.Lgs. 81/2008, rischi specifici di mansione e misure di protezione da adottare a tutto il personale

Tabella infortuni:

ANNO	N. INFORTUNI	N. GIORNI CUMULATI
2012	0	0
2013	0	0
2014	0	0



2015	0	0
2016	0	0
2017	0	0
2018	0	0
2019	0	0

### LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Periodo di osservazione: anno 2019

Tipologia contratti:

TIPO	DONNE	UOMINI
Full-Time quadro	0	0
Full-Time impiegato	4	1
Full-Time impiegato (determinato)	2	0
Part – time impiegato (indeterminato)	2	
Part-time impiegato (determinato)	4	
<b>TOT</b>	<b>12</b>	<b>1</b>

Tabella Inquadramento (livello CCNL):

TIPO	DONNE	UOMINI	TOT
Quadro	0	0	0
Impiegati 1° livello	1	1	2
Impiegati 2° livello	3	0	3
Impiegati 3° livello	2	0	2
Impiegati 4° livello	5	0	5
Impiegati 7° livello	1	0	1
<b>TOT</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

**DISCRIMINAZIONE**

Sesso dipendenti: 10 donne e 1 uomini

Nazionalità: 10 italiani e 1 Senegalese

Suddivisione organico per funzioni:

<b>FUNZIONE</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Referente formazione	0	1
Responsabile commerciale	1	0
Responsabile segreteria	1	0
Grafica	2	0
Ufficio Formazione	1	0
Segreteria	4	0
Ufficio Relatori	1	0
Servizi	2	0
<b>TOT</b>	<b>12</b>	<b>1</b>

Tabella anzianità di servizio:

<b>ANZIANITA' DI SERVIZIO</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Da 0 a 1	7	0
Da 1 a 3	2	0
Oltre 3	3	1
<b>TOT</b>	<b>12</b>	<b>1</b>

Variazioni organico/inquadramento avvenute nel 2019:

1 assunzione a tempo indeterminato;

6 assunzioni a tempo determinato.

Nel mese di novembre/dicembre 2019, in occasione del Forum Risk Management, per la gestione dell'evento congressuale e delle sale (26/29 Novembre 2019) sono state impiegate 33 hostess con accordo di prestazione occasionale. La retribuzione corrisposta è valutata congrua.

**Retribuzione: tipologia contratti e inquadramento (livello):**

Tutte le retribuzioni sono come da CCNL settore commercio, con un minimo contrattuale al di sopra della soglia di povertà relativa emessa dall'ISTAT per i grandi comuni del centro Italia.

**Sistema di gestione:**

Periodo di osservazione: anno 2019

Formazione su nuova ISO9001 e nuova SA 8000: verbalizzata formazione con consulente esterno.

Formazione in materia di Dlgs 231/2001 e reati correlati, a cura dell'ODV di Gutenberg.

Formazioni specifiche per singoli dipendenti nei settori di pertinenza. Tra questi un master universitario.

Controllo fornitori

n°. fornitori coinvolti: 12

n°. questionari ritornati: 12