

2022



# [BILANCIO SOCIALE 2022]

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.

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;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio per la Responsabilità Sociale presenta 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, esperti che concorrono ad una corretta gestione del Risk Management in Sanità, della formazione e degli eventi in sanità.

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, giunto nel 2022 alla 17° edizione, 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.

Il Forum, gli altri principali eventi di Gutenberg e i progetti in materia di rischio clinico sono realizzati in collaborazione con:

- ✓ **Fondazione per l'innovazione e la sicurezza in sanità;**
- ✓ **Istituto Superiore di sanità;**
- ✓ **Università, enti ed Istituti di ricerca;**

i corsi di formazione, FAD, blended e residenziali, sono realizzati in collaborazione con:

- ✓ **Collegi professionali:** tra gli altri OPI Arezzo, OPI Belluno, OPI Grosseto OPI Treviso, OPI Massa e Carrara, OPI Siena, OPI Prato.
- ✓ **Case di cura e associazioni:** tra gli altri Casa di Cura Rugani, Istituto "Madre della Divina Provvidenza e dei Passionisti" - Agazzi, Casa di Cura Villa Verde Reggio Emilia, Associazione Mano Amica ONLUS.
- ✓ **Fondazioni:** Fondazione PROMO PA, Fondazione Don Gnocchi, Fondazione Novella Fronda, Fondazione PMA Italia.

### Eventi 2022

Nel corso del 2022 si è tenuta la 17° edizione del Forum, dopo la pandemia completamente in presenza per docenti e discenti. Il ritorno alla normalità ha riportato ad Arezzo grandi numeri di presenze ed un rinnovato entusiasmo da parte di tutti gli stakeholders che a vario titolo contribuiscono alla riuscita

dell'evento. Il Forum ha visto la partecipazione di oltre 10.000 persone nelle quattro giornate, articolate su convegni e tavoli di lavoro.

Nel mese di Settembre è stato organizzato il **6° Forum Mediterraneo in Sanità 2022**, per la quinta volta consecutiva a Bari e per la seconda volta all' interno della prestigiosa Villa Romanazzi Carducci. Il congresso ha avuto una durata di tre giornate: dal 28 al 30 Settembre.

Tutte le sessioni hanno registrato, come per gli anni passati, una forte affluenza di partecipanti.

Quest'anno il **Laboratorio Sanità 20/30**, dopo la prima esperienza del 2021 ad Arezzo si è spostato in Campania e più precisamente presso la Città della Scienza di Pozzuoli (Napoli). Titolo del convegno **“PNRR: la riforma dell'Assistenza Territoriale - la Telemedicina a supporto dei nuovi percorsi clinici-assistenziali”**.

L'evento è stato ideato e organizzato da Gutenberg e nasce dall'esperienza dei Forum Risk Management: un laboratorio di riflessione e condivisione di proposte per la rigenerazione e la riforma del Sistema Sanitario Nazionale.

L'attività formativa ECM, rispetto all'annualità 2021 è ripartita con numeri molto buoni: 86 corsi residenziali, 19 corsi FAD (sincrona e asincrona) ed 1 corso FSC.

### **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 sono stati oggetto di revisione nel corso dell'anno 2019 alla luce della modifiche normative.

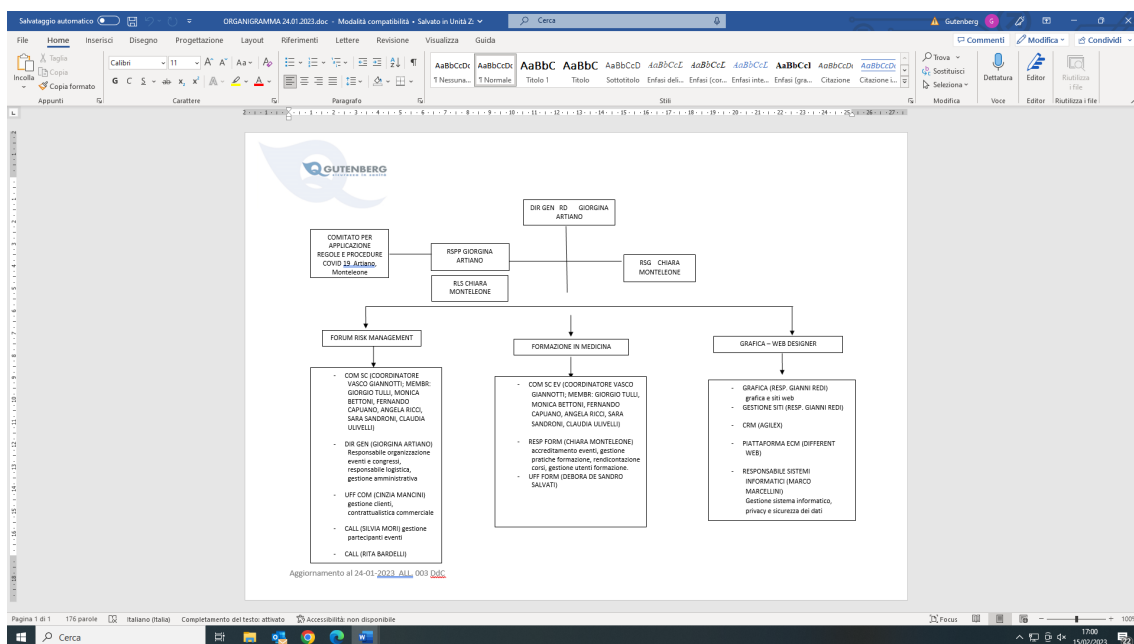
## Assetto societario

In data 30/06/2014 è stato nominato il Consiglio di Amministrazione così composto al 31/12/2022:

Giorgina Artiano  
Federico Faina  
Cinzia Mancini

Presidente del Consiglio di Amministrazione  
Consigliere  
Consigliere

## 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.

personale per categoria nell'anno	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Quadri	0	0
Impiegati	8	1
Operai	1	0

**Grado di istruzione:**

Percentuale media grado di istruzione personale nell'anno	
Percentuale media personale laureato	10%
Percentuale media personale diplomato	90%

**Età dei dipendenti:**

<b>FASCE D'ETÀ</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
15-19	0	0
20-29	2	0
30-39	1	1
40-49	2	0
50-59	2	0
oltre 60	2	0
<b>TOT</b>	<b>9</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.

Formazione specifica su “rispetto delle distanze e procedure di sicurezza Covid”

Tabella infortuni:

ANNO	N. INFORTUNI	N. GIORNI CUMULATI
2016	0	0
2017	0	0
2018	0	0
2019	0	0
2020	0	0
2021	0	0
2022	0	0

### LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Periodo di osservazione: anno 2022

Tipologia contratti:

TIPO	DONNE	UOMINI
Full-Time quadro	0	0
Full-Time impiegato (indeterminato)	4	0
Part-time impiegato (indeterminato)	1	0
Full-Time impiegato (determinato)	4	1
Part – time operaia (indeterminato)	1	0
Part-time impiegato (determinato)	0	0
<b>TOT</b>	<b>10</b>	<b>1</b>

Tabella Inquadramento (livello CCNL):

<b>TIPO</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOT</b>
Quadro	0	0	0
Impiegati 1° livello	1	0	1
Impiegati 2° livello	3	0	3
Impiegati 3° livello	0	0	0
Impiegati 4° livello	5	1	6
Operai 7° livello	1	0	1
<b>TOT</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

## DISCRIMINAZIONE

Sesso dipendenti: 10 donne e 1 uomini

Nazionalità: 9 italiani, 1 croata e 1 senegalese

Suddivisione organico per funzioni:

<b>FUNZIONE</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Responsabile formazione	1	0
Responsabile commerciale	1	0
Responsabile segreteria	1	0
Grafica	1	0
Ufficio Formazione	0	0
Segreteria	4	0
Ufficio Relatori	1	1
Servizi	1	0
<b>TOT</b>	<b>10</b>	<b>1</b>

Tabella anzianità di servizio:

<b>ANZIANITA' DI SERVIZIO</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Da 0 a 1	4	1
Da 1 a 3	1	0
Oltre 3	5	0
<b>TOT</b>	<b>10</b>	<b>1</b>

Variazioni organico/inquadramento avvenute nel 2022:

5 assunzioni a tempo determinato.

Nel mese di novembre, in occasione del Forum Risk Management, per la gestione dell'evento congressuale e delle sale sono state impiegate 34 Hostess/Steward 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 2022

Formazione ISO9001 per nuovi dipendenti: verbalizzata formazione con consulente esterno.

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

