

# Bilancio SA8000

| <i>Data</i> | <i>Redatto da</i>  | <i>Revisionato da</i>   | <i>Approvato da</i>                               |
|-------------|--|---|---|
| 19/02/2024  | Silvia Fabbri<br>Responsabile Sistema<br>di Gestione Integrato | Gabriele Parolai<br>Responsabile Risorse Umane<br>Francesco Giannelli<br>Rappresentante SA8000 ad interim | Leopoldo Girardi<br>Rappresentante Top Management |

## M.A.I.O.R. SRL

Società Unipersonale  
Partita IVA IT01319860464  
CCIAA Lucca N.133179  
CS € 27.000,00 iv  
[www.maior.it](http://www.maior.it)  
[maior@maior.it](mailto:maior@maior.it)



Sede Legale  
Via San Donato, 512  
55100 **Lucca**  
Tel. +39 0583 419441  
Fax +39 0583 318576

Via Atto Vannucci, 7  
50134 **Firenze**

## Sommario

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Introduzione.....  | 3  |
| 2   | Politica Aziendale .....   | 3  |
| 3   | Condizioni di Lavoro .....   | 3  |
| 3.1 | Lavoro infantile.....  | 3  |
| 3.2 | Lavoro obbligato.....  | 4  |
| 3.3 | Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva ..... | 5  |
| 3.4 | Discriminazione .....  | 7  |
| 3.5 | Procedure Disciplinari .....   | 9  |
| 3.6 | Orario di Lavoro .....   | 10 |
| 3.7 | Retribuzioni (H-CO).....   | 12 |
| 4   | Salute e Sicurezza.....  | 13 |
| 5   | Organizzazione .....   | 14 |
| 5.1 | Organigramma (H-RS).....   | 14 |
| 5.2 | Struttura Organizzativa (D-BU) .....                                   | 14 |
| 5.3 | Comunicazione Interna ed Esterna (D-SG) .....                          | 15 |
|     | Attività di employer branding.....                                     | 15 |
|     | Altre comunicazioni verso l'esterno .....                              | 15 |
|     | Organizzazione e Comunicazione verso l'interno .....                   | 15 |
| 6   | Risorse .....  | 16 |
| 6.1 | Fornitori (A-OF).....  | 16 |
| 6.2 | Risorse Interne e Formazione (H-FC).....                               | 17 |
| 6.3 | Infrastrutture (D-IN) .....  | 18 |
| 7   | Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.....                 | 18 |
| 8   | Verifiche ispettive.....   | 19 |
| 8.1 | Verifiche ispettive interne .....                                      | 19 |
| 8.2 | Verifiche ispettive esterne.....                                       | 19 |

## 1 Introduzione

Il presente documento riassume le principali considerazioni emerse nel corso del Riesame del Sistema di Gestione Integrato, per l'anno 2023, e relative allo standard internazionale **SA8000**.

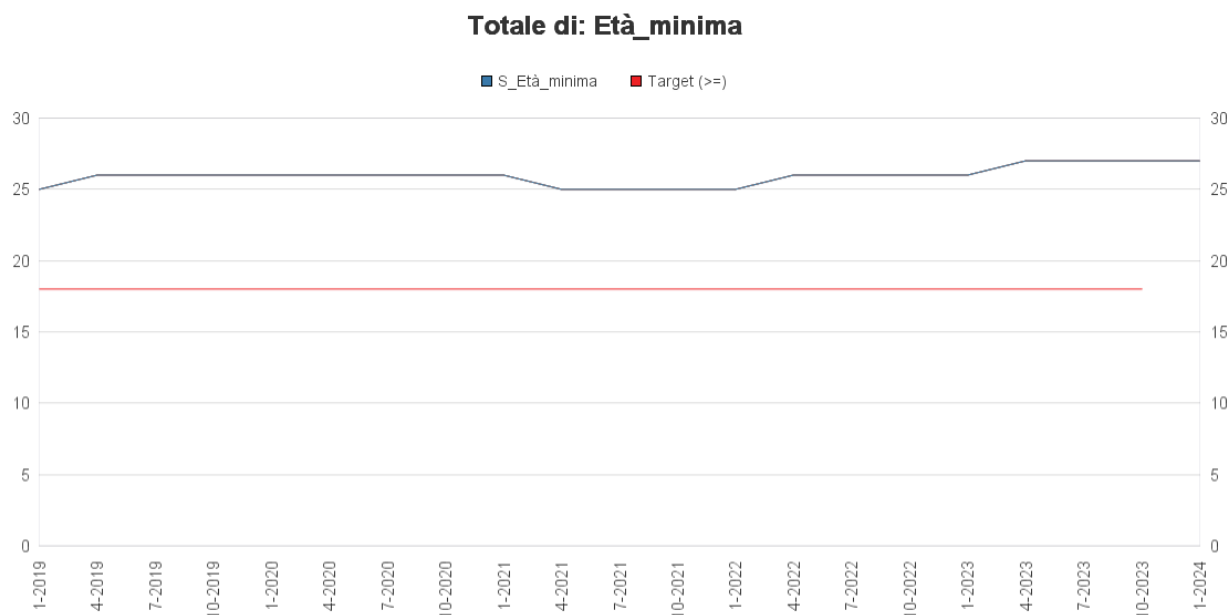
## 2 Politica Aziendale

La Politica aziendale, nella sua versione corrente (vers. 3 del 27.07.23), appare in linea con gli interessi della Proprietà e gli indirizzi del Senior Management.

## 3 Condizioni di Lavoro

### 3.1 Lavoro infantile

Indicatore: 10001 – Età Minima

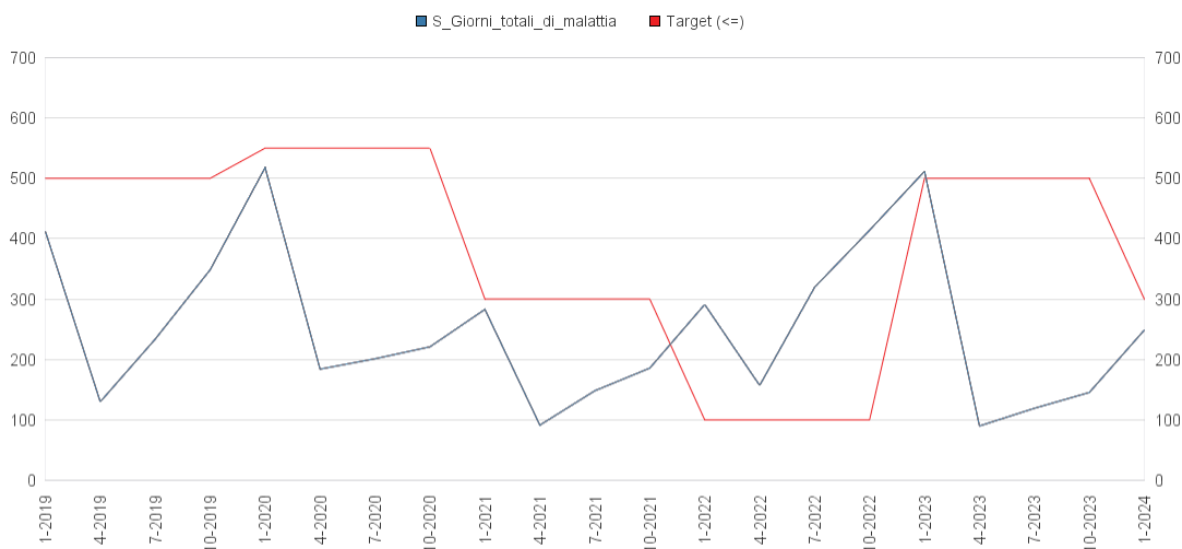


La problematica relativa al lavoro minorile non è assolutamente rilevante in M.A.I.O.R. SRL (di seguito MAIOR), come si può evincere chiaramente anche dall'indicatore dell'età minima: il personale è nella quasi totalità laureato (o, comunque, almeno diplomato) ed è quindi maggiorenne.

### 3.2 Lavoro obbligato

Indicatore: 06009 – Giorni totali di malattia

Totale di: Giorni\_totali\_di\_malattia



Eventuali assenze per malattia di durata prolungata e/o particolarmente frequenti sono sottoposte a specifico monitoraggio per capire, ad esempio, se possono essere dipese da situazioni di stress e/o da criticità legate al contesto lavorativo.

Il target per il 2022 era stato abbassato a quota 100 in attesa di evoluzioni considerando l'andamento anomalo che l'indicatore aveva avuto durante il periodo di emergenza pandemica da Covid-19. Era stato rialzato, poi, a quota 500 nel 2023 in considerazione dei valori raggiunti a fine anno, dovuti ad un nuovo acuirsi del virus Covid-19.

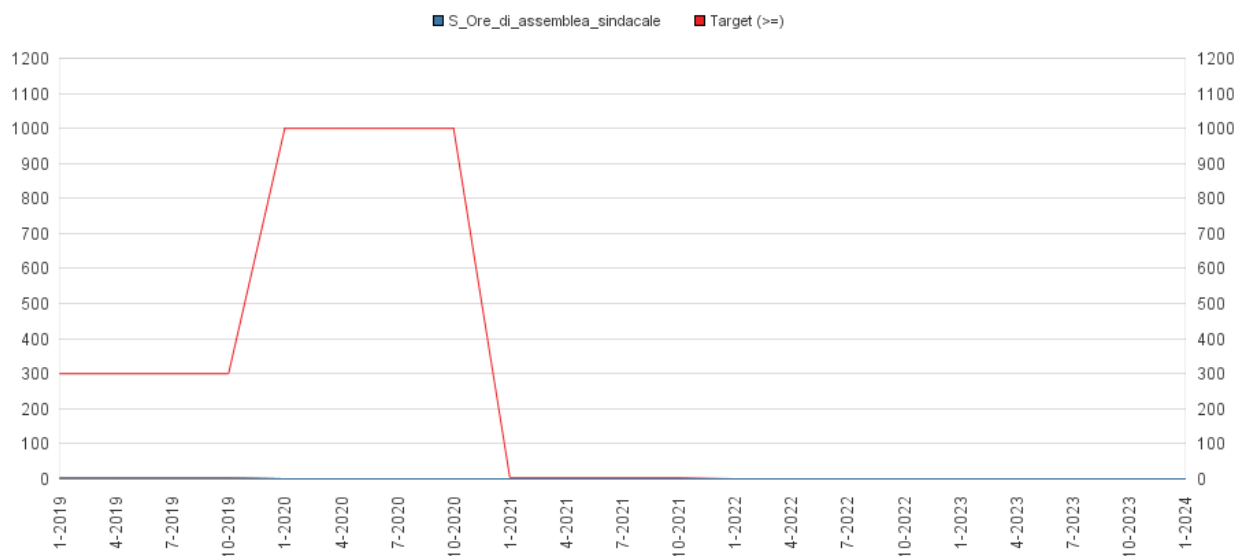
Indicatore: 10002 – Numero di prestiti ai lavoratori

Non sono avvenuti prestiti ai lavoratori.

### 3.3 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Indicatore: 06003 – Ore di assemblea sindacale

**Totale di: Ore\_di\_assemblea\_sindacale**



MAIOR è sempre disponibile a concedere tempo e spazi per la contrattazione collettiva e per le assemblee dei lavoratori.

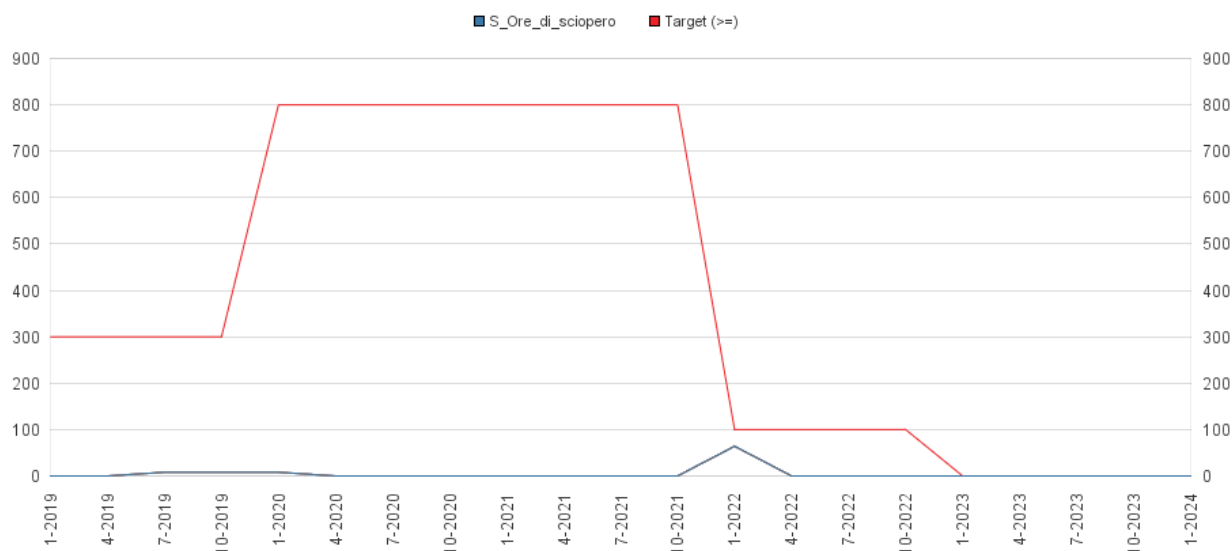
Negli ultimi cinque anni sono stati intrattenuti rapporti con la CGIL a seguito di alcuni chiarimenti richiesti dal personale quando l’Azienda ha attivato la cassa integrazione durante la pandemia da Covid-19.

A parte queste occasioni, i rapporti con i Sindacati sono decisamente sporadici, non ravvisando particolari necessità né richieste specifiche da parte del personale.

Il numero di iscritti alle varie sigle sindacali, per ragioni non dipendenti dall’Azienda, è decisamente basso (3/4 persone), ma in quelle rare occasioni in cui vi sono stati contatti diretti con i rappresentanti sindacali, le relazioni sono state improntate alla collaborazione e al dialogo, riconoscendo anche l’attenzione che MAIOR riserva ai propri collaboratori.

Indicatore: 06002 – Ore di sciopero

**Totale di: Ore\_di\_sciopero**

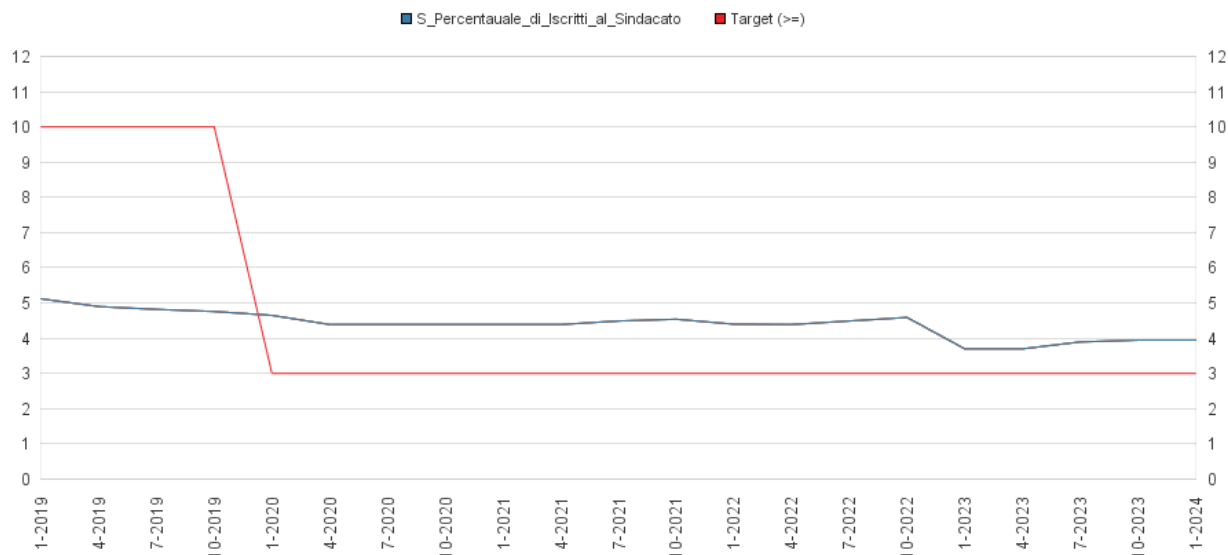


Tutti gli scioperi si riferiscono a iniziative attivate a livello nazionale.

Il target per il 2023 era stato abbassato a 0 in virtù della considerazione che non ha propriamente un senso impostare un valore per questa tipologia di ore. Il target deve essere, quindi, inteso come un mero valore di riferimento al solo scopo di tenere sotto controllo la situazione.

Indicatore: 10003 – Percentuale degli iscritti al sindacato

**Totale di: Percentuale di Iscritti al Sindacato**

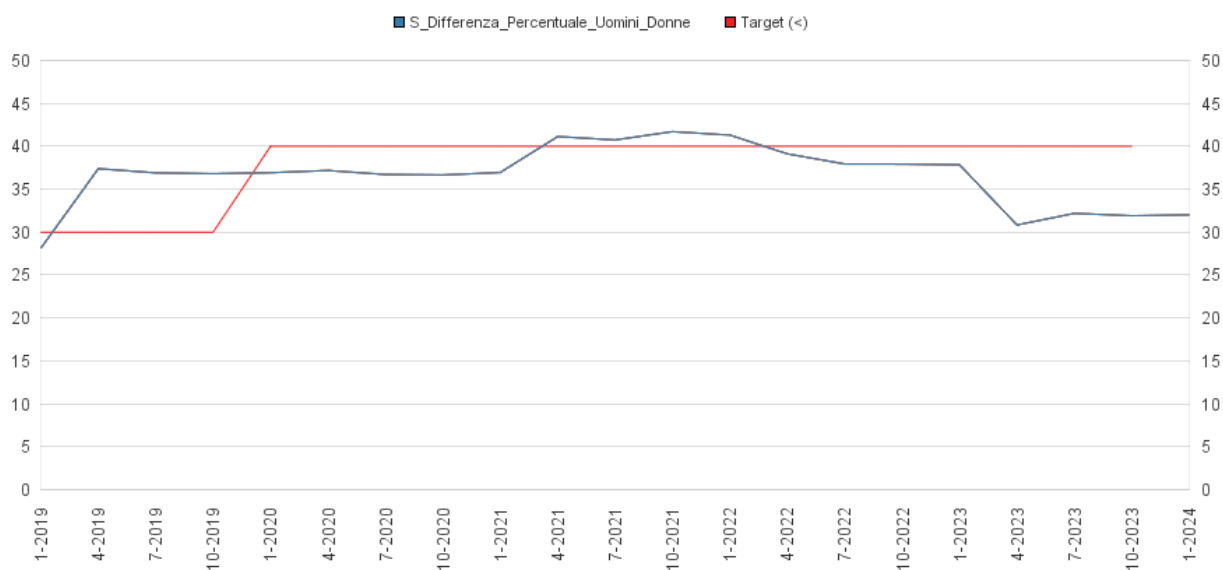


Il limitato numero di ore di sciopero e di iscritti al sindacato non è legato a restrizioni imposte dall’Azienda, bensì al rapporto amichevole ed informale con il Management.

**3.4 Discriminazione**

Indicatore: 10004 – Differenza percentuale Uomini Donne

**Totale di: Differenza Percentuale Uomini Donne**



La differenza percentuale fra uomini e donne in MAIOR negli ultimi due anni si sta riducendo e può

essere considerata trascurabile, soprattutto considerando il forte divario fra laureati di genere maschile e femminile che si riscontra ancora per i percorsi di laurea connessi all'Information & Communication Technology (ICT).

Un recente studio dell'*European Institute for Gender Equality (EIGE)* rivela, infatti, che, su un totale di 8 milioni di persone occupate nel settore informatico, solo il 17% sono donne, considerando la sola Europa.

Fonti:

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/digitalisation/country/Italy> | Digitalisation in the world of work (2020) | Thematic Focus | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu)

|   | Italy   |     | EU    |     |
|---|---|-----|-------|-----|
|   | Women   | Men | Women | Men |
| <b>Segregation in education and labour market</b>   |   |     |       |     |
| ICT graduates (% , 2018) ⓘ  | 21  | 79  | 21    | 80  |
| ICT specialists (15+, % , 2019) ⓘ   | 15  | 85  | 18    | 82  |
| Scientists and engineers in high-technology sectors (25-64, % , 2019) ⓘ                                   | 23  | 77  | 21    | 79  |
| <b>Working in ICT</b>   |   |     |       |     |
| ICT at work and activities performed (16-74, % , 2018) ⓘ  |   |     |       |     |
| Part-time in ICT (20-64, % , 2018) ⓘ  | 18  | 5   | 17    | 6   |
| Working time arrangements among ICT specialists (20-64, % , 2015), National level data is not available ⓘ | In the EU, 21% of women and 22% of men entirely determined the working hours by themselves, compared to 13% of women and 18% of men in other occupations. |     |       |     |
| Gender pay gap in ICT (% , 2014) ⓘ  | 15  |     | 11    |     |

**Notes:** s: Eurostat estimate, c: confidential, d: definition differs, see EUROSTAT, u: low reliability, := not available, b: break in time series, n: not significant, e: estimated

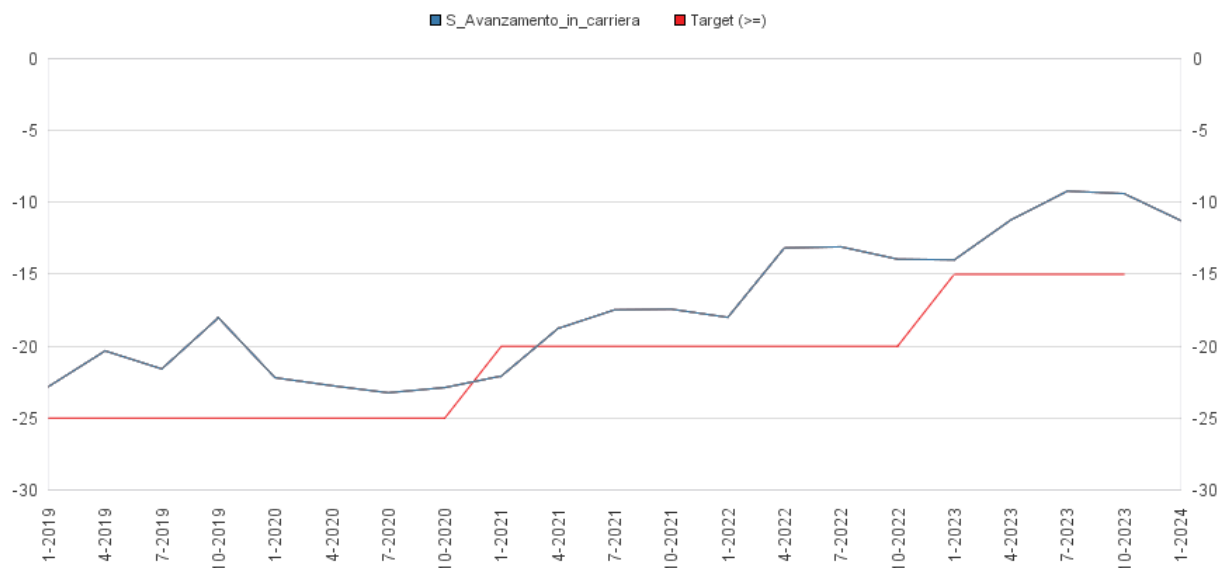
**Source:** Eurostat (education statistics, digital economy and society statistics, European Union Labour Force Survey, Structure of Earnings Survey), Eurofound (European Working Conditions Survey)

Con riferimento al tema della Gender Equality, MAIOR ha intrapreso dalla fine del 2021 un percorso che l'ha vista impegnata nel 2022 in un assessment secondo il Protocollo stilato da RINA in collaborazione con Unitelma Sapienza. L'obiettivo dell'Azienda è di poter ottenere la certificazione secondo la norma UNI/PdR 125:2022 entro tutto il 2025.



Indicatore: 10009 – Avanzamento in carriera

**Totale di: Avanzamento\_in\_carriera**



*se l'indicatore è uguale a zero 0 i dipendenti effettuano un avanzamento in carriera, per genere, di egual misura  
se l'indicatore è uguale a -100 solo i dipendenti di genere maschile effettuano avanzamenti in carriera,  
se l'indicatore è uguale a 100 solo i dipendenti di genere femminile effettuano avanzamenti in carriera*

L'indicatore di avanzamento in carriera indica in percentuale quanti anni di anzianità in più occorre che una donna (o un uomo) maturi prima di avere il medesimo livello nell'inquadramento aziendale.

L'avanzamento in carriera è, al momento, ancora favorevole agli uomini di circa l'11% in più rispetto alle donne, ma negli ultimi tre anni non si può non evidenziare un trend in costante miglioramento.

### 3.5 Procedure Disciplinari

Indicatore: 10005 – Numero di procedure disciplinari

Non sono state attuate, in quanto non necessarie, procedure disciplinari di alcun genere negli ultimi cinque anni (2019-2023).

### 3.6 Orario di Lavoro

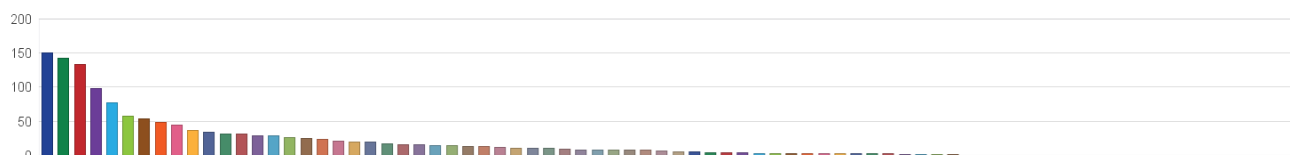
Indicatore: 06036 – Totale ore di straordinario

**Totale di: Totale\_ore\_di\_straordinario**



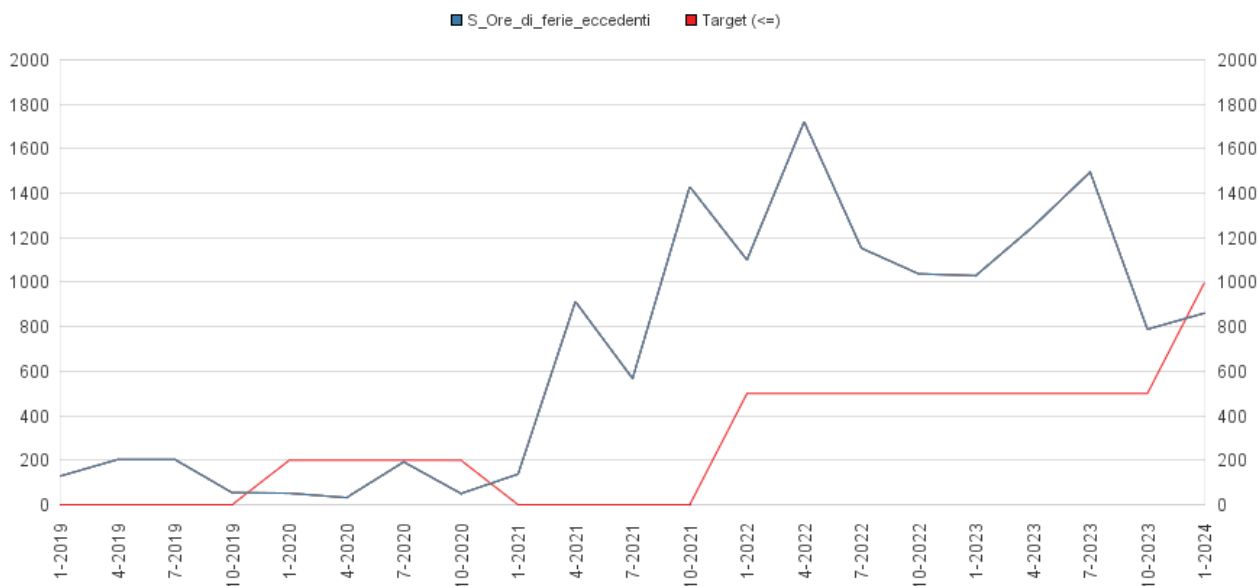
Il totale di ore di straordinario annuo non ha superato i limiti aziendali fissati, nonostante un aumento del lavoro tra la fine del 2021 ed il primo semestre del 2022 legato, in special modo, all'utilizzo del sistema da parte di un Cliente coinvolto in un importante evento sportivo. Da marzo 2022 si sta registrando una costante diminuzione del totale delle ore di straordinario.

Di seguito la distribuzione delle ore di straordinario per dipendente nel 2023:



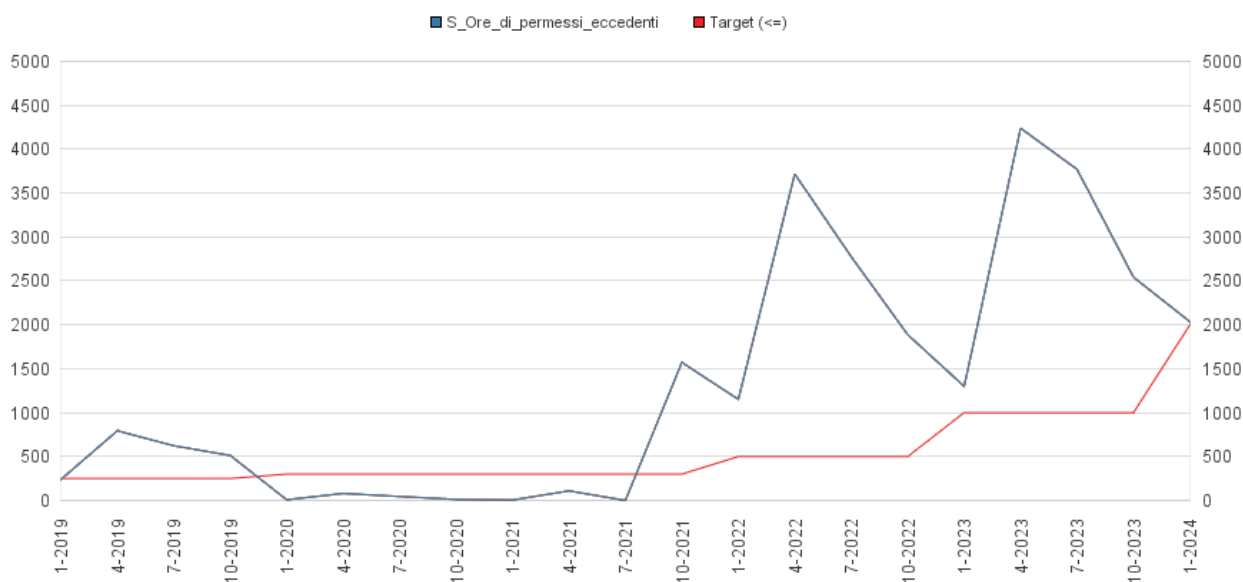
**Indicatore: 06034 – Ore di ferie eccedenti**

**Totale di: Ore\_di\_ferie\_eccedenti**



**Indicatore: 06035 – Ore di permessi eccedenti**

**Totale di: Ore\_di\_permessi\_eccedenti**



Gli indicatori presi in considerazione in questa sezione del documento sono relativi alla somma delle ore di ferie e di permessi non goduti pro-capite per la parte eccedente determinati limiti posti dall'azienda. In particolare, tali limiti si attestano, ad oggi, a 150 ore per le ferie e 100 ore per i permessi, dopo aver subito una diminuzione nel 2021 (allora 186 ore per le ferie e 130 ore per i permessi). Si tratta di limiti puramente aziendali che, comunque, rispettano i termini di legge.

Il valori al dicembre 2019, invece, risultano pressoché azzerati evidenziando l'efficacia del piano di rientro attuato dall'Azienda.

Nell'anno 2020, colpito dalla pandemia di Covid-19, l'organizzazione ha voluto innalzare il target di controllo dell'indicatore per consentire alle risorse, in un momento delicato e di estrema precarietà, una maggiore flessibilità nella pianificazione delle proprie assenze. Nonostante l'incertezza del momento storico vissuto, l'indicatore si è comunque mantenuto costantemente monitorato e sotto i limiti della nuova soglia.

Per quanto riguarda i permessi eccedenti i limiti di soglia aziendali previsti, l'azienda, in anni passati, si è avvalsa della possibilità di procedere con il loro pagamento.

Per quanto riguarda il 2022, occorre considerare che, a causa della pandemia da Covid-19 e il senso di precarietà generale da questa generato, l'Azienda ha concesso delle proroghe temporali al personale circa la pianificazione delle ferie e dei permessi, così come altre forme di flessibilità; questo giustifica il picco di ferie eccedenti registrabile ancora al 01.23. Occorrerà attendere ancora un po' di tempo per vedere riassorbite le eccedenze accumulate nel periodo di emergenza pandemica da Covid-19.

L'anno 2023 si è caratterizzato per una diminuzione di organico dovuto a fattori diversi il primo una importante evoluzione organizzativa, questo ha reso necessario una gestione necessariamente improntata alla flessibilità.

La pianificazione di ferie e permessi è, in ogni caso, costantemente monitorata e sollecitata affinché si rientri nei valori soglia e più in generale si eviti un eccessivo accumulo a fine anno; va tuttavia considerato che la gestione delle ferie e soprattutto dei permessi costituisce anche una leva di gestione strategica.

### **3.7 Retribuzioni (H-CO)**

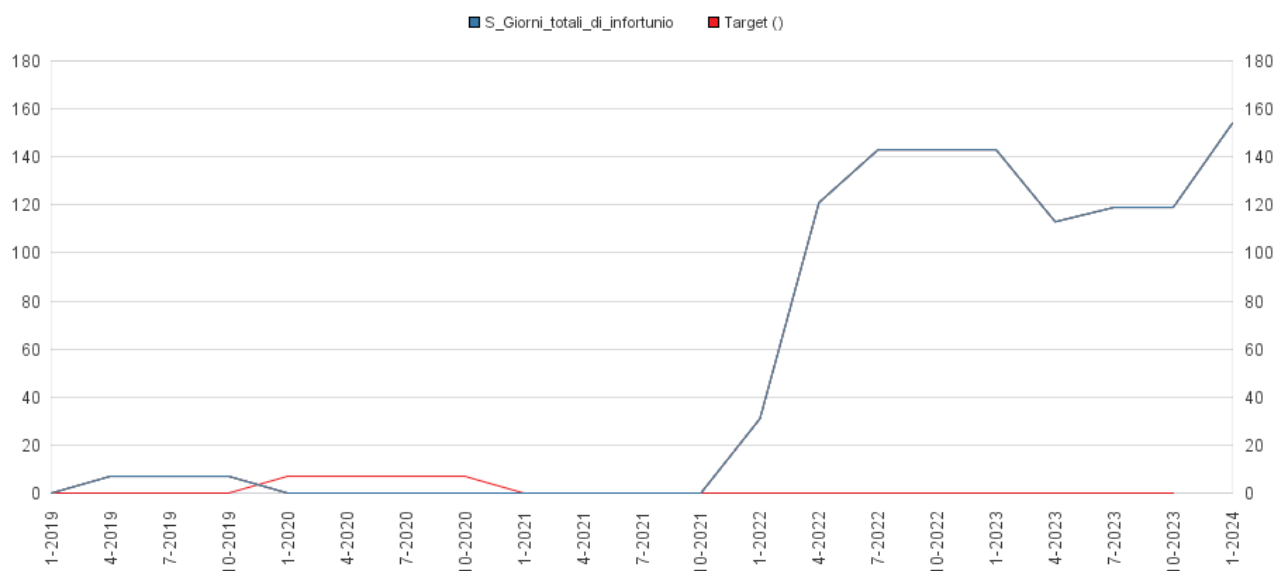
Non si sono avute evidenze che il clima abbia subito variazioni rispetto al passato.

Le retribuzioni del personale dipendente sono in linea con le normative nazionali; infatti, la maggior parte delle retribuzioni lorde del personale dipendente comprende superminimi (mediamente circa € 780).

## 4 Salute e Sicurezza

Indicatore: 06015 – Giorni totali di infortunio

**Totale di: Giorni\_totali\_di\_infortunio**



Sul finire del 2021 si è registrato un infortunio di lunga prognosi ad un dipendente impegnato in una trasferta c/o clienti, mentre si trovava in una stazione ferroviaria per prendere un treno. Tale infortunio, conclusosi solo nei primi mesi del 2022, ha inevitabilmente condizionato l'andamento dell'indicatore per tutta la durata dell'anno solare.

Nel 2023 si sono verificati altri n.2 infortuni dei quali uno in itinere nel tragitto casa-lavoro ed uno durante uno spostamento per raggiungere la sede di un Cliente.

Per quanto riguarda, invece, gli episodi registrati negli anni precedenti, si tratta perlopiù di infortuni in itinere, verificatisi durante il tragitto casa-lavoro.

Gli ambienti degli uffici delle sedi di Lucca e Firenze sono sicuri e periodicamente controllati.

Sono state effettuate nel 2023 tutte le sessioni di Formazione interna nell'ambito della gestione ordinaria su salute e sicurezza. Ogni sei mesi vengono regolarmente ripetute le prove di evacuazione d'emergenza.

Ad inizio 2022 sono state, inoltre, potenziate ulteriormente le squadre degli addetti alle emergenze, anche in considerazione del fatto che è stato introdotto ufficialmente l'accordo MAIOR per il lavoro in smart working.

Nel 2022 è stata condotta una specifica Analisi sul Rischio Molestie nel posto di lavoro, in conformità a quanto richiesto alle organizzazioni dal recepimento in Italia della Convenzione ILO 190.

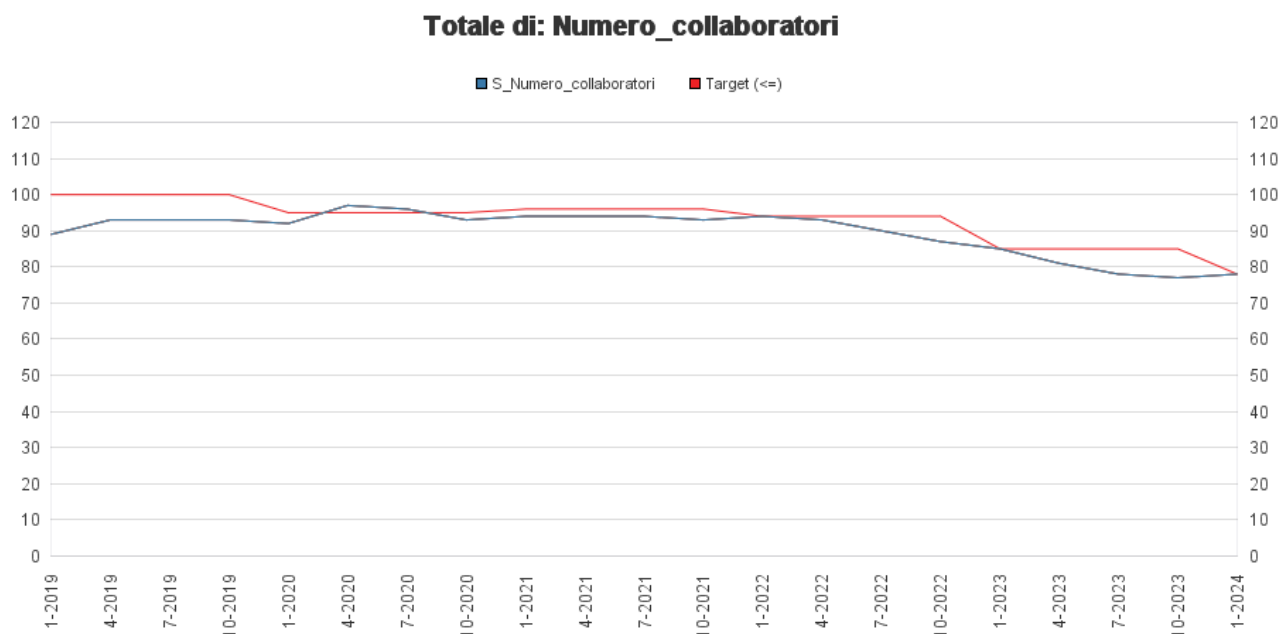
Per effetto dell'entrata in vigore di una nuova normativa antincendio, ad ottobre 2022 sono stati aggiornati i documenti di Valutazione del Rischio Incendio per entrambi i siti aziendali e il Documento di Valutazione dei Rischi aziendali (DVR). Successivamente l'Azienda si è dotata, in entrambi i siti aziendali, di nuovi impianti di rilevazione ed allarme incendio (IRAI).

A fine 2022 è stata, infine, effettuata la periodica Analisi sul Rischio Stress Lavoro Correlato che continua a confermare la presenza di un rischio ritenuto basso.

## 5 Organizzazione

### 5.1 Organigramma (H-RS)

Indicatore: 03001 – Numero collaboratori



Il maggior coinvolgimento sul mercato americano ha reso necessario, nel triennio 2017-2019, pensare ad un piano di assunzioni tale da coprire le aumentate esigenze per la realizzazione dei nuovi progetti.

Di conseguenza, negli anni passati, è stato attuato un massiccio processo di ricerca e selezione volto a reperire le risorse necessarie.

Giunti, ormai, a completamento gli investimenti che l'azienda aveva deciso di affrontare, a questo punto possiamo asserire che l'organizzazione stia trovando un proprio equilibrio a fronte sia di una diversa fase di business che di una nuova evoluzione organizzativa.

### 5.2 Struttura Organizzativa (D-BU)

Il 1° giugno 2017, MAIOR è diventata parte di un gruppo americano, Clever Devices, che ha rilevato il 100% delle partecipazioni societarie. L'incorporazione in Clever Devices nasce da un interesse reciproco, dato da:

- la volontà di MAIOR di accorciare i tempi di effettivo accesso al mercato, avere maggiori risorse finanziarie per gestire il processo di revisione e crescita del software, espandere rapidamente la propria presenza commerciale in USA.
- la volontà di Clever Devices di fornire soluzioni per lo scheduling ai propri clienti, estendendo la propria proposta commerciale.

Ad inizio anno 2021 abbiamo iniziato ad interrogarci sulla attuale efficacia della struttura organizzativa, anche a fronte delle nuove modalità di lavoro come lo smart working, coinvolgendo alcuni consulenti per capire come incentivare la diffusione di una cultura Agile nella gestione del lavoro a tutta l'organizzazione aziendale.

A fine 2022, il processo avviato mesi prima in direzione di una organizzazione più agile ha visto formalizzarsi un ulteriore passo importante con la piena adozione del framework Scrum per tutta l'Area di sviluppo del software.

Nel 2023 è cominciata una profonda riorganizzazione in ottica Agile anche dell'Area Servizi.

A fine 2023 possiamo dire di aver trovato una composizione organizzativa che riteniamo poter essere efficace per i nostri Clienti, per il Business aziendale e, ultimo, ma non ultimo, per la soddisfazione delle Persone.

### **5.3 Comunicazione Interna ed Esterna (D-SG)**

#### **Attività di employer branding**

A febbraio 2023 l'HRM è stato invitato presso l'Università di Firenze per uno speech sull' Agilità e i modelli organizzativi in occasione del master in "Scienze del lavoro e gestione delle Risorse Umane" portando l'evoluzione organizzativa di MAIOR come case study

A maggio 2023 l'HRM ha partecipato al 52° congresso AIDP al quale ha partecipato anche il ministro della pubblica Amministrazione Zangrillo con cui l'HRM ha scambiato qualche parola avendo l'occasione di presentare l'azienda e l'ambito in cui opera.

#### **Altre comunicazioni verso l'esterno**

Sono state molteplici le occasioni in cui si è avuto modo di esporre informazioni circa l'Azienda in contesti quali: lo User Meeting 2023, i social media (es. LinkedIn) o mediante l'apertura di un proprio canale YouTube.

#### **Organizzazione e Comunicazione verso l'interno**

Ha ormai assunto rilevanza "istituzionale", venendo programmata e regolarmente tenuta, una serie di incontri da parte del Rappresentante dei Lavoratori per la SA con il personale di MAIOR.

A seguito di questi incontri viene preparata una breve relazione che viene discussa con la Direzione (SPT Social Performance Team) per affrontare le principali tematiche emerse.

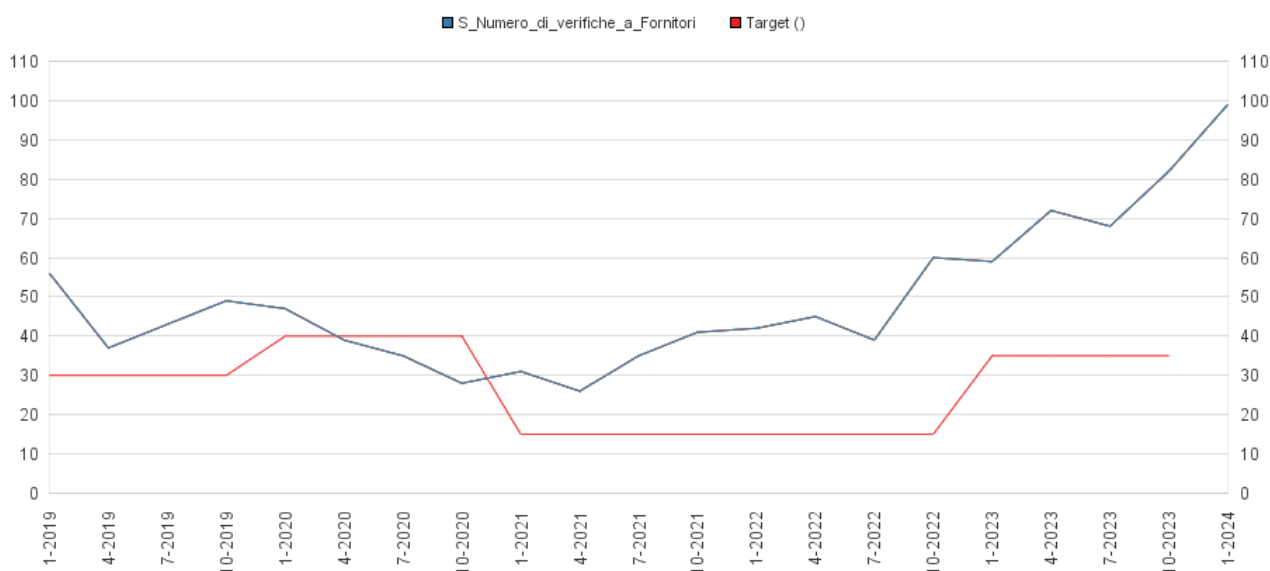
Nel corso del 2023 si è continuato ad avere una particolare attenzione verso gli aspetti legati alla comunicazione interna con l'obiettivo di tenere le persone costantemente informate.

## 6 Risorse

### 6.1 Fornitori (A-OF)

Indicatore: 15003- Numero di verifiche a Fornitori

**Totale di: Numero\_di\_verifiche\_a\_Fornitori**



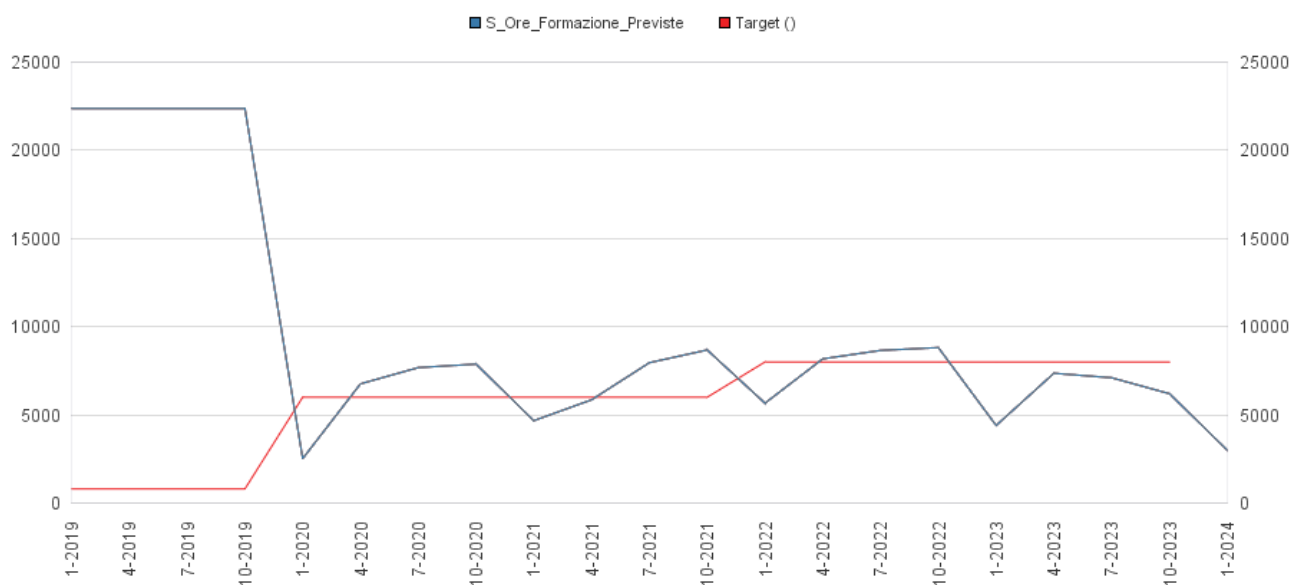
La sorveglianza periodica, alla quale i Fornitori con i quali collaboriamo vengono sottoposti, non ha mai evidenziato, fino ad oggi, problematiche legate al mancato rispetto dei requisiti richiesti dallo standard SA8000.



## 6.2 Risorse Interne e Formazione (H-FC)

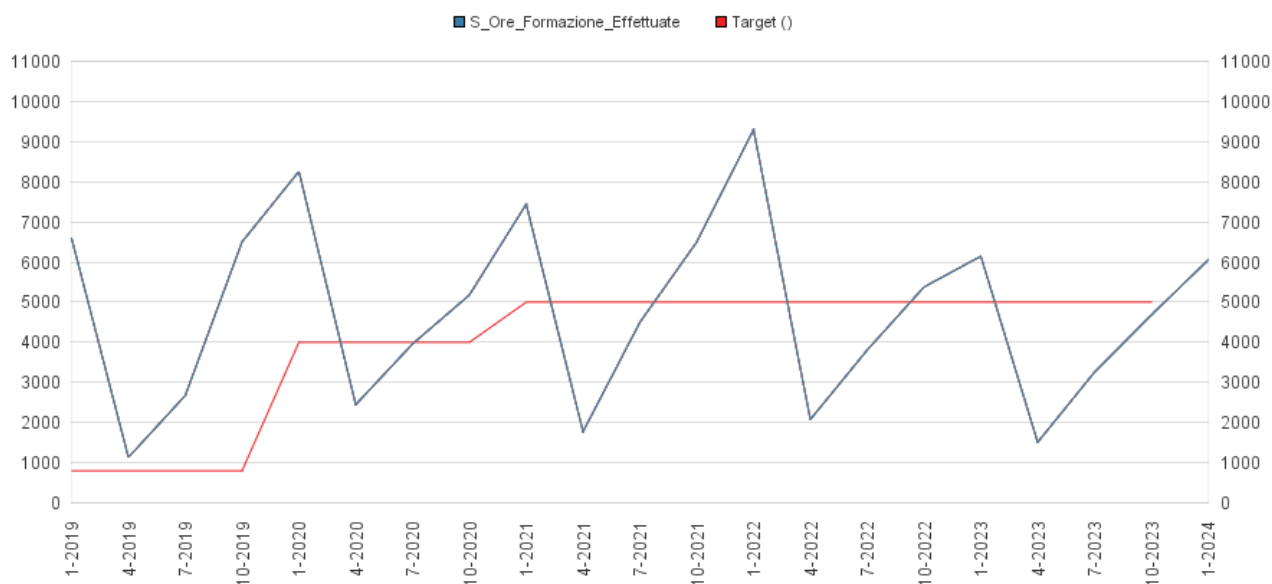
Indicatore: 03002 – Ore di formazione Previste

### Totale di: Ore\_Formazione\_Previste



Indicatore: 03003 – Ore di formazione Effettuate

### Totale di: Ore\_Formazione\_Effettuate



Per quanto riguarda la crescita professionale, la formazione risulta essere per MAIOR un elemento imprescindibile.

Nel corso degli ultimi anni MAIOR, oltre ad iniziative di formazione specifiche, ha messo a disposizione

di ogni collaboratore licenze open per poter usufruire di tutti i corsi disponibili sulla piattaforma Udemy Business.

Oltre alla possibilità di utilizzare la piattaforma Udemy, tramite la quale sono stati svolti molti corsi tecnici (linguaggi sviluppo), nel corso dell'anno 2023 sono stati svolti anche corsi di lingua inglese e spagnola, un corso sulla Gender Equality, corsi a vari livelli sulla Cybersecurity, e sulla tecnologia Oracle.

### 6.3 Infrastrutture (D-IN)

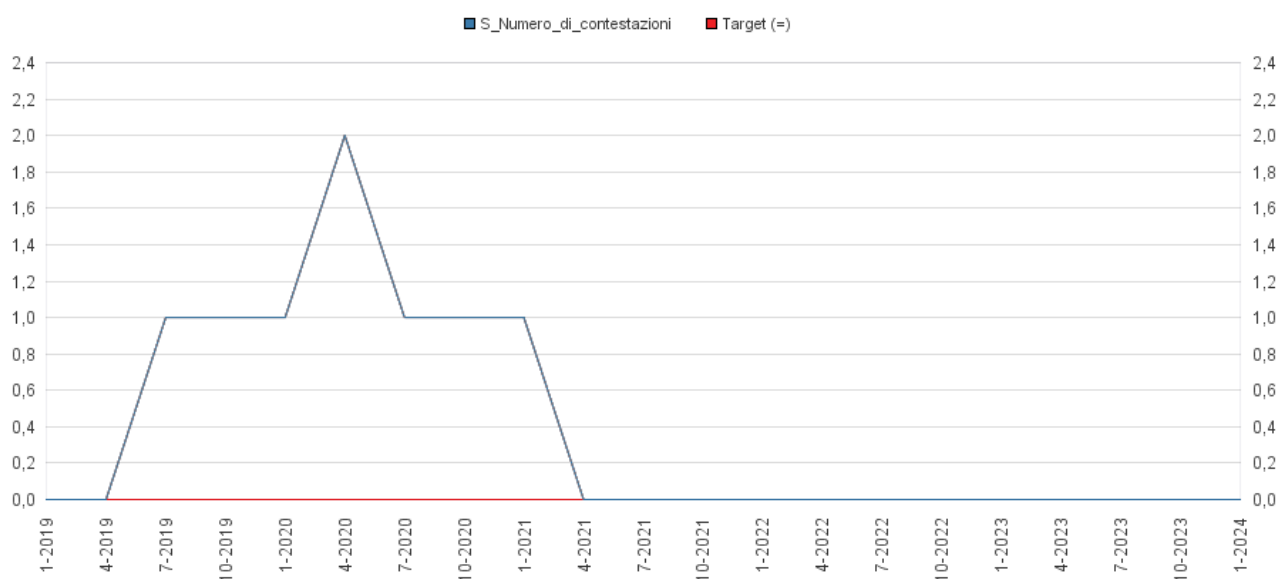
Dall'entrata in vigore del Regolamento Europeo 2016/679 (c.d. GDPR) e dal suo successivo recepimento in Italia con il D.lgs. 101/2018, MAIOR si è impegnata sempre più sul fronte della Privacy e, più in generale, per quanto concerne la sicurezza delle informazioni trattate, attuando misure per aumentare il livello di sicurezza delle proprie infrastrutture e servendosi di consulenze specialistiche.

A fine 2023 MAIOR è riuscita a conseguire la certificazione del nostro Sistema di Gestione per la Sicurezza Informatica secondo la norma **ISO/IEC 27001:2013**.

## 7 Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

Indicatore: 06039 – Numero di contestazioni

**Totale di: Numero\_di\_contestazioni**



Nel 2019 furono segnalate in maniera anonima due contestazioni, gestite e risolte nel corso del medesimo anno. Si trattava perlopiù di lamentele legate, a titolo esemplificativo, a temporanei malfunzionamenti degli impianti di condizionamento o riscaldamento.

Dal 2020 ad oggi non abbiamo avuto nuove contestazioni.

## 8 Verifiche ispettive

### 8.1 Verifiche ispettive interne

Il programma delle verifiche ispettive del 2023 ha coperto interamente i punti della SA8000; nel 2023 sono stati effettuati 12 audit interni. Per la parte SA8000, i 9 rilievi segnalati in sede di audit di prima parte sono stati parzialmente risolti tutti efficacemente nel corso del 2023.

### 8.2 Verifiche ispettive esterne

L'ultima verifica ispettiva da parte dell'Ente certificatore (03.10.2023), con riferimento alla Responsabilità Sociale, ha rilevato una NC minore legata al fatto che non sempre le attività di monitoraggio dei Fornitori sembrano risultare completamente efficaci. Il trattamento di tale segnalazione è stato completato in data 04.01.2024, mentre si prevede a breve la chiusura della relativa Azione correttiva.

*Il presente sunto viene pubblicato per informare le parti interessate.*