

Bilancio SA8000

<i>Data</i>	<i>Redatto da</i>	<i>Revisionato da</i>	<i>Approvato da</i>
16/02/2026	Silvia Fabbri Responsabile Sistema di Gestione Integrato	Gabriele Parolai Responsabile Risorse Umane Benedetta Pratelli Rappresentante Lavoratori SA8000	Leopoldo Girardi 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
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/Richiami	9
3.6	Orario di Lavoro	10
3.7	Retribuzioni (H-CO).....	12
4	Salute e Sicurezza.....	12
5	Organizzazione	13
5.1	Organigramma (H-RS).....	13
5.2	Struttura Organizzativa (D-BU)	14
5.3	Comunicazione Interna ed Esterna (D-SG)	14
	Attività di employer branding.....	14
	Altre comunicazioni verso l'esterno	14
	Organizzazione e Comunicazione verso l'interno	14
6	Risorse	15
6.1	Fornitori e acquisizione risorse esterne (A-OF)	15
6.2	Risorse Interne e Formazione (H-FC).....	16
6.3	Infrastrutture (D-IN)	17
7	Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.....	17
8	Verifiche ispettive.....	17
8.1	Verifiche ispettive interne	17
8.2	Verifiche ispettive esterne.....	18

1 Introduzione

Il presente documento riassume le principali considerazioni emerse nel corso del Riesame del Sistema di Gestione Integrato, per l'anno 2025, e relative alla conformità allo standard internazionale **SA8000** in M.A.I.O.R. SRL (di seguito MAIOR).

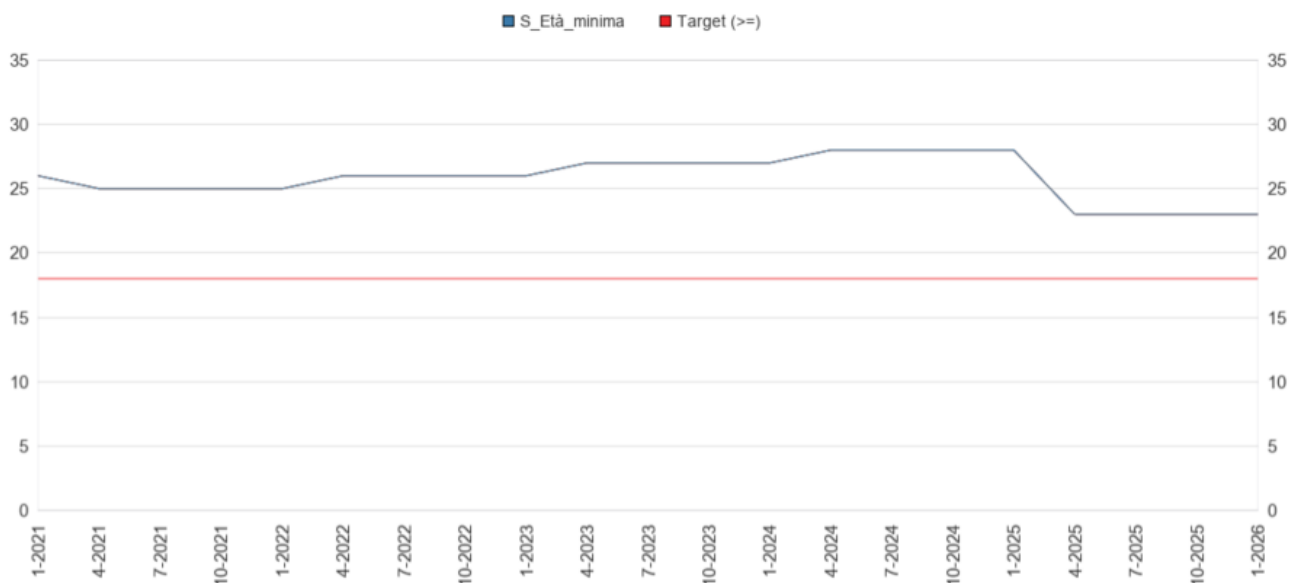
2 Politica Aziendale

La Politica aziendale, nella sua versione corrente (vers. 4 del 30.04.24), 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

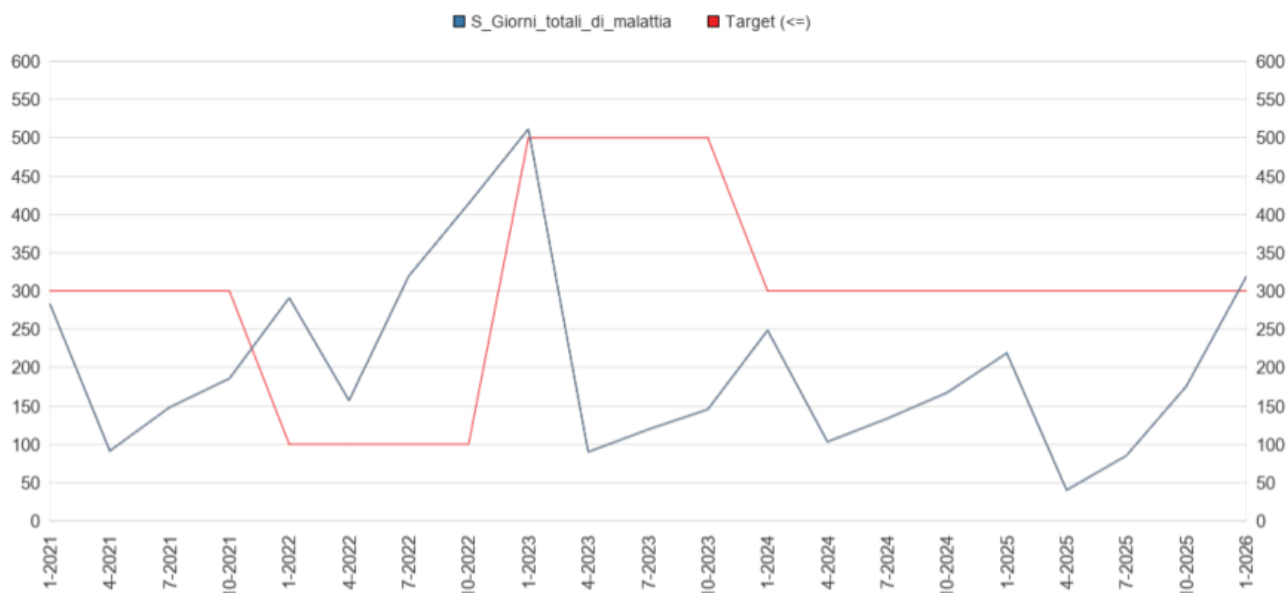


L'età minima in MAIOR al 31.12.2025 è di 23 anni.

La problematica relativa al lavoro minorile non è assolutamente rilevante in 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



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.

La crescita del trend da aprile 2025 è legata a due soli eventi specifici confermando il fatto che l'incremento dei giorni di malattia non è da ricondursi al clima e/o al contesto lavorativi.

Indicatore: 10002 – Numero di prestiti ai lavoratori

Non sono stati erogati prestiti ai lavoratori nel corso del 2025.

3.3 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Indicatore: 06003 – Ore di assemblea sindacale



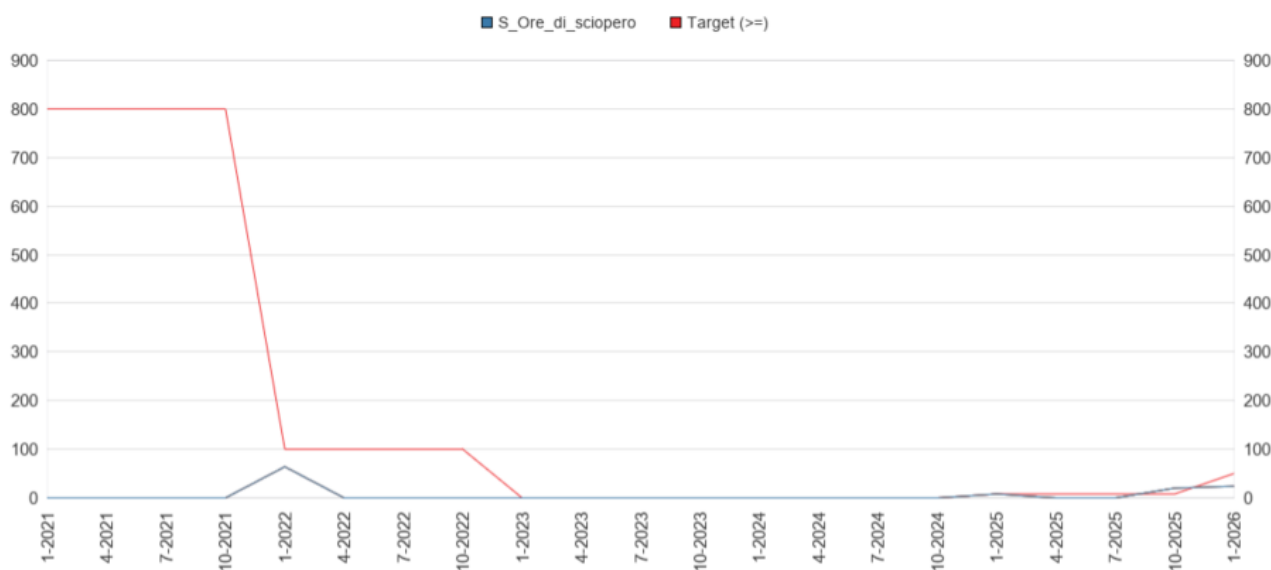
MAIOR è sempre disponibile a concedere tempo e spazi per la contrattazione collettiva e per le assemblee dei lavoratori.

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 ed al dialogo, riconoscendo anche l’attenzione che MAIOR riserva ai propri collaboratori.

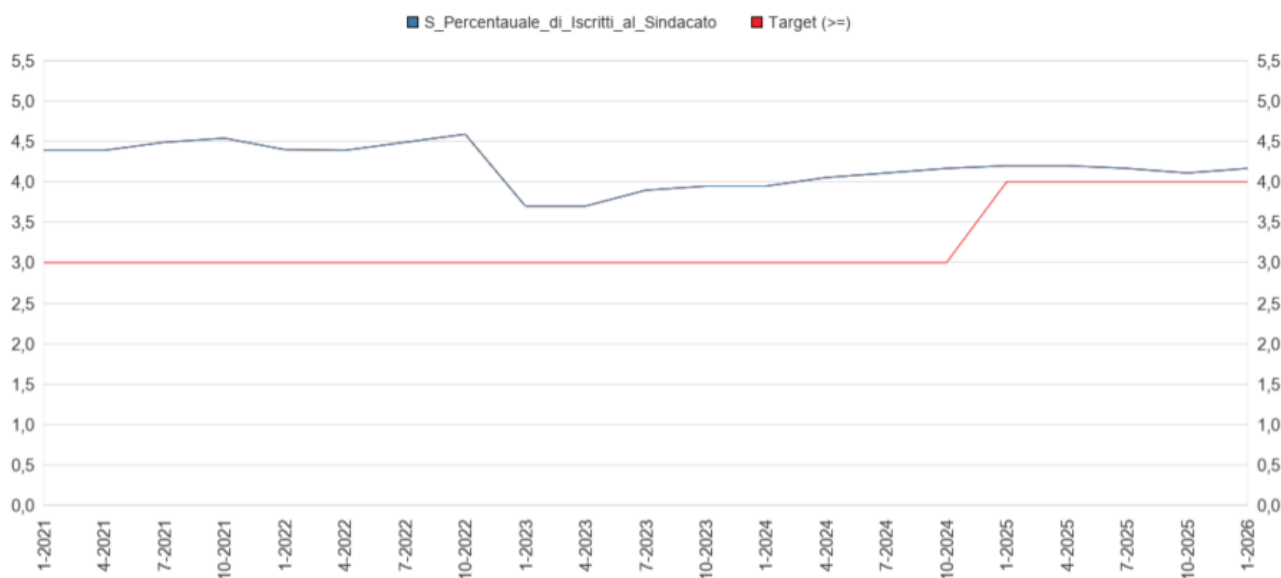
Indicatore: 06002 – Ore di sciopero



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

Il target deve essere inteso come un mero valore di riferimento a livello statistico, al solo scopo di tenere sotto controllo la situazione.

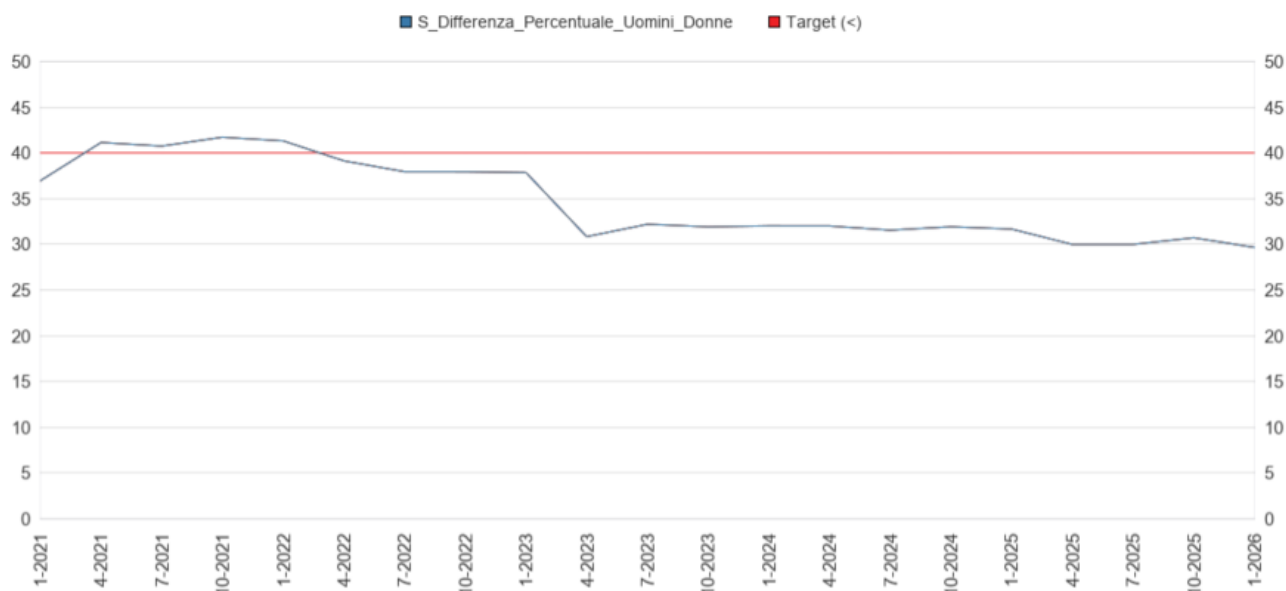
Indicatore: 10003 – Percentuale degli iscritti al sindacato



Il limitato numero di iscritti al sindacato non è legato a restrizioni imposte dall’Azienda.

3.4 Discriminazione

Indicatore: 10004 – Differenza percentuale Uomini Donne



La differenza percentuale fra uomini e donne in MAIOR negli ultimi anni si è andata 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).

Secondo i dati Eurostat relativi al 2023, ripresi e analizzati dall'European Institute for Gender Equality (EIGE) nell'ambito del Gender Equality Index, le donne rappresentano circa il 19% degli specialisti ICT (*) nell'Unione europea, confermando una persistente sotto-rappresentazione femminile nel settore digitale e informatico.

(*) La categoria "specialisti ICT" fa riferimento alla classificazione Eurostat degli occupati con funzioni primarie di sviluppo, gestione o manutenzione di sistemi e infrastrutture informatiche.

Fonti:

- **Eurostat – “Digital skills in 2023: impact of education and age”**
 Dati riferiti all'anno 2023, pubblicati il 22 febbraio 2024
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240222-1>
- **Eurostat – “Digitalisation in Europe – 2023 edition”**
 Sezione su ICT specialists e gender gap
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2023>
- **European Institute for Gender Equality (EIGE) – Gender Equality Index (edizioni 2023–**

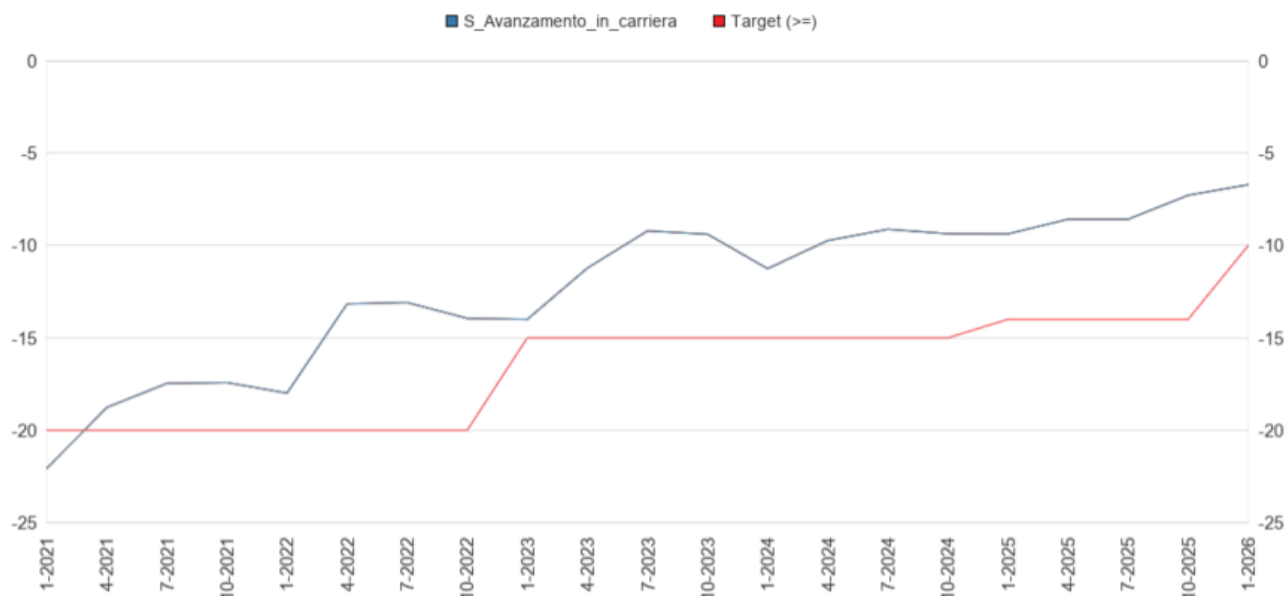
2025)

Dominio *Work e Knowledge*, utilizzo diretto dei dati Eurostat sugli specialisti ICT

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

(pagina Paese Italia: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/IT>)

Indicatore: 10009 – Avanzamento in carriera



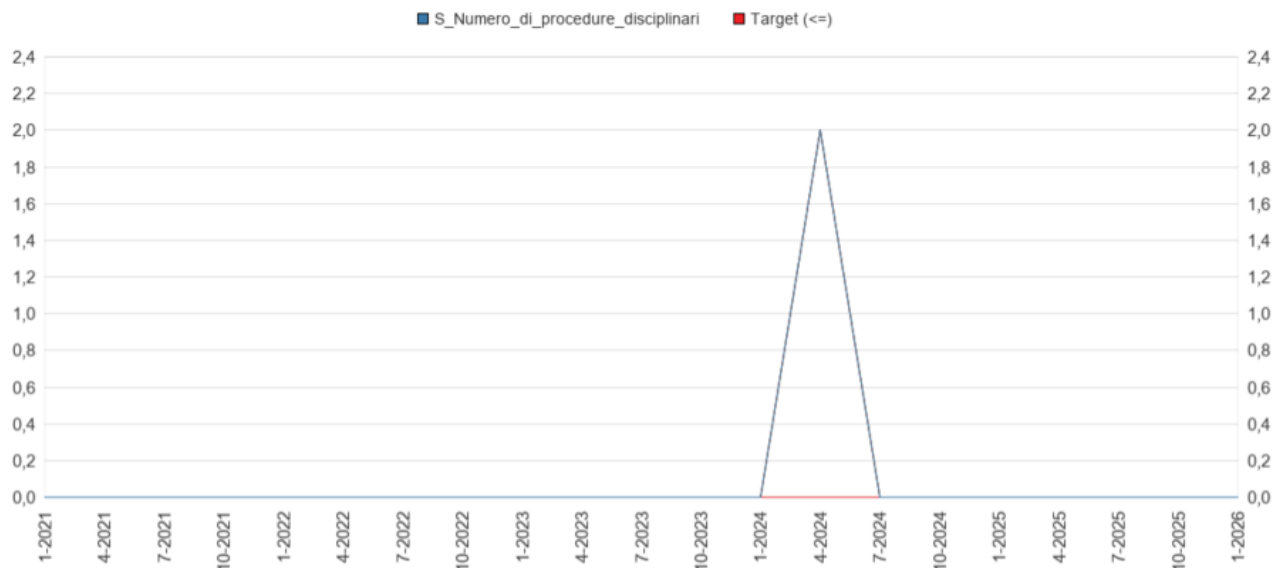
*se l'indicatore è uguale a zero 0 i dipendenti effettuano un avanzamento in carriera, per genere, di egual misura
se l'indicatore è uguale a -100 solo i dipendenti di genere maschile effettuano avanzamenti in carriera,
se l'indicatore è uguale a 100 solo i dipendenti di genere femminile effettuano avanzamenti 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 in MAIOR si dimostra ancora oggi più rapido per gli uomini di circa l'8% in più rispetto a ciò che avviene per le donne, ma negli ultimi cinque anni non si può non evidenziare un trend di costante diminuzione della differenza di velocità rispetto a quanto i due generi avanzino in carriera.

3.5 Procedure Disciplinari/Richiami

Indicatore: 10005 – Numero di procedure disciplinari



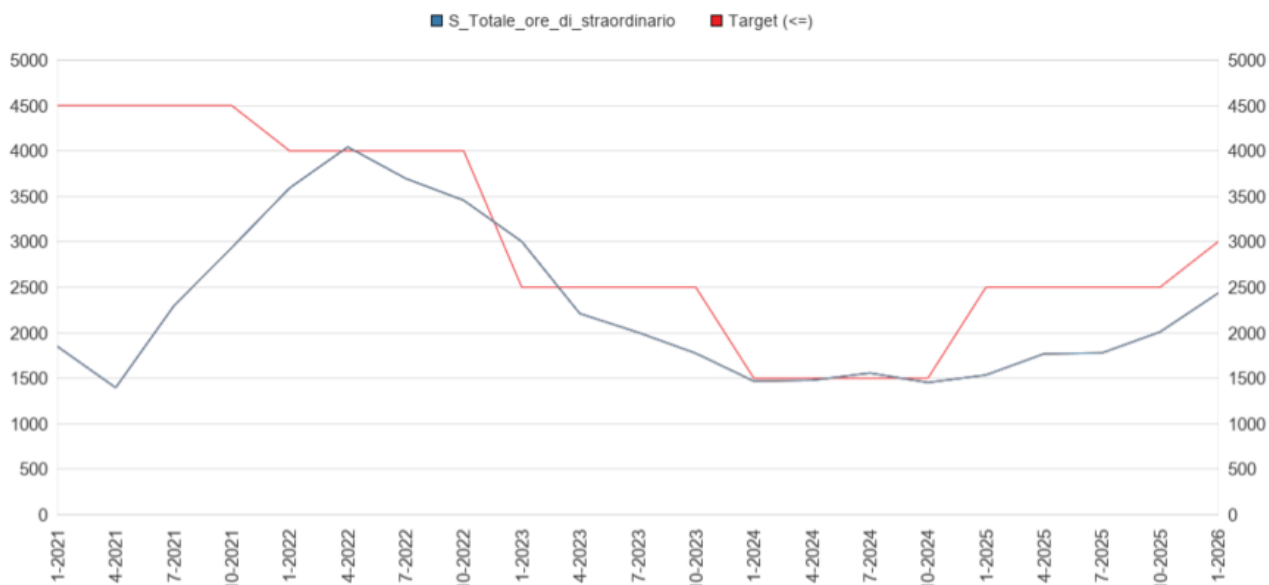
Durante il corso del 2024 sono stati effettuati n. 2 richiami.

I richiami sono misure preventive e meno severe rispetto alle procedure disciplinari, mentre queste ultime sono provvedimenti più formali e dal fine più punitivo.

Nonostante questo, vista l'eccezionalità dell'accadimento in MAIOR, questi due richiami sono stati percepiti in modo molto sentito in Azienda e sono stati, anche per questa ragione, trattati con estrema cautela e garantendo molte occasioni di scambio e reciproco confronto tra persone e management.

3.6 Orario di Lavoro

Indicatore: 06036 – Totale ore di straordinario



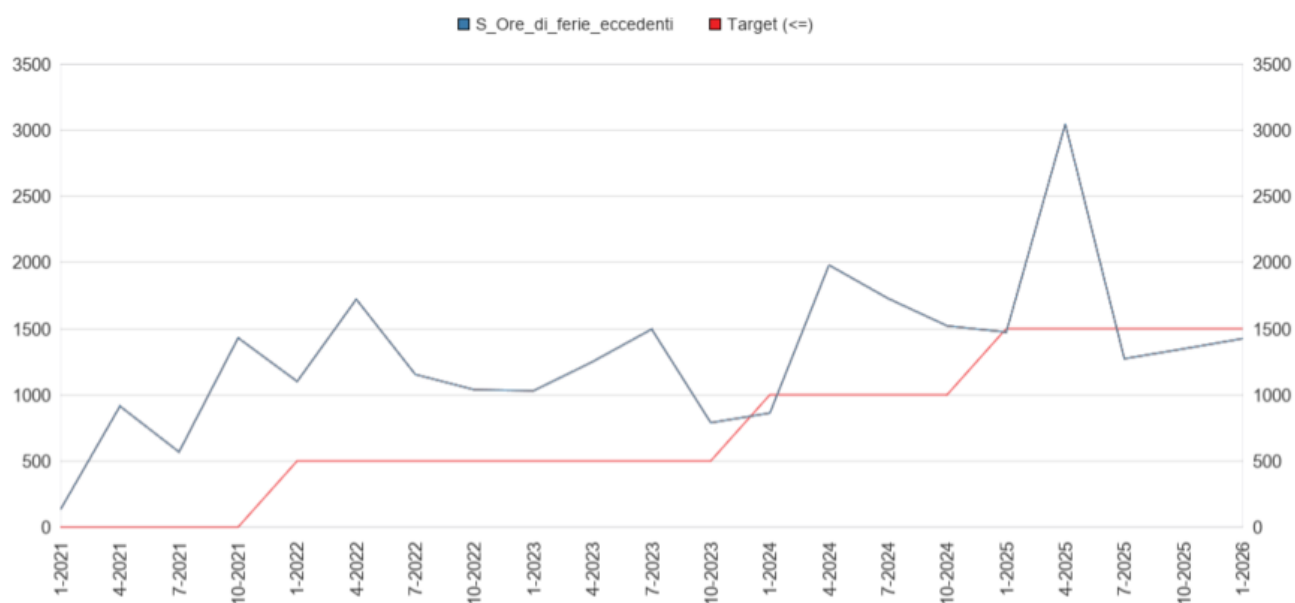
Il totale di ore di straordinario annuo non ha superato i limiti aziendali fissati, nonostante un aumento del lavoro tra la fine del 2021 ed il primo semestre del 2022 legato, in special modo, all'utilizzo del sistema da parte di un Cliente coinvolto in un importante evento sportivo.

Gli straordinari, in quanto leva strategica, vengono gestiti in base al contesto organizzativo e all'andamento del business e proprio in base alle previsioni relative a questi due fattori si è deciso di alzare il target per il 2025.

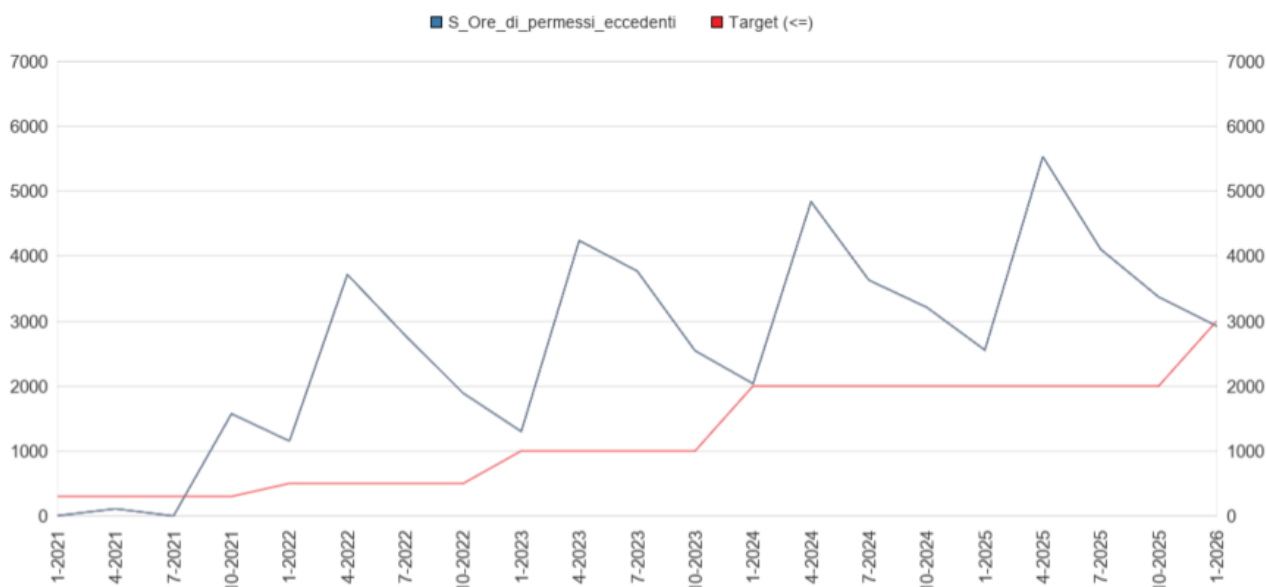
Di seguito la distribuzione delle ore di straordinario per dipendente nel 2025:



Indicatore: 06034 – Ore di ferie eccedenti



Indicatore: 06035 – 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.

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, cosa che non è avvenuta, invece, negli ultimi 5 anni.

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)

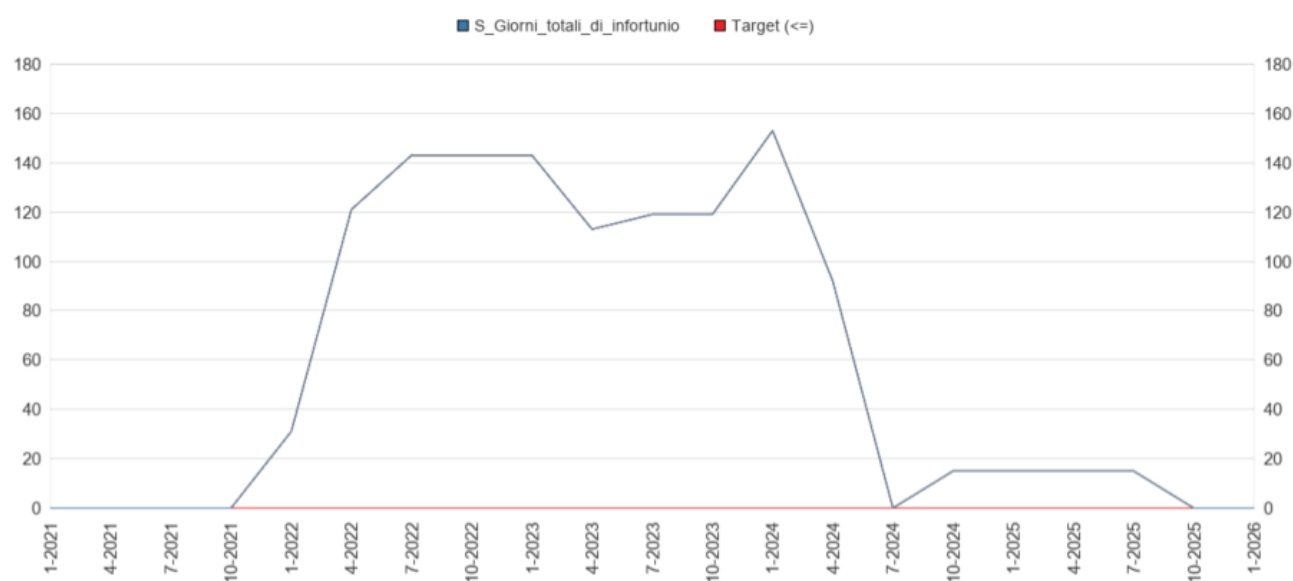
Le retribuzioni del personale dipendente sono in linea con le normative nazionali.

Inoltre, il calcolo del Living Wage, eseguito attraverso l'uso del sito internet *WageIndicator.org*, ha rivelato che, per la regione Toscana, il salario minimo di sussistenza mensile risulta di € 1.367,07 (quello orario di € 7,89).

In MAIOR nessuno percepisce un reddito così basso; infatti, la maggior parte delle retribuzioni lorde del personale dipendente comprende superminimi (mediamente circa € 870).

4 Salute e Sicurezza

Indicatore: 06015 – 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.

Gli episodi del 2024 e del 2025 si sono verificati o in itinere oppure durante lo svolgimento delle attività lavorative in modalità smart working per rischi ordinari legati allo svolgimento del lavoro in ambiente domestico.

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

Sono state effettuate nel 2025 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.

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.

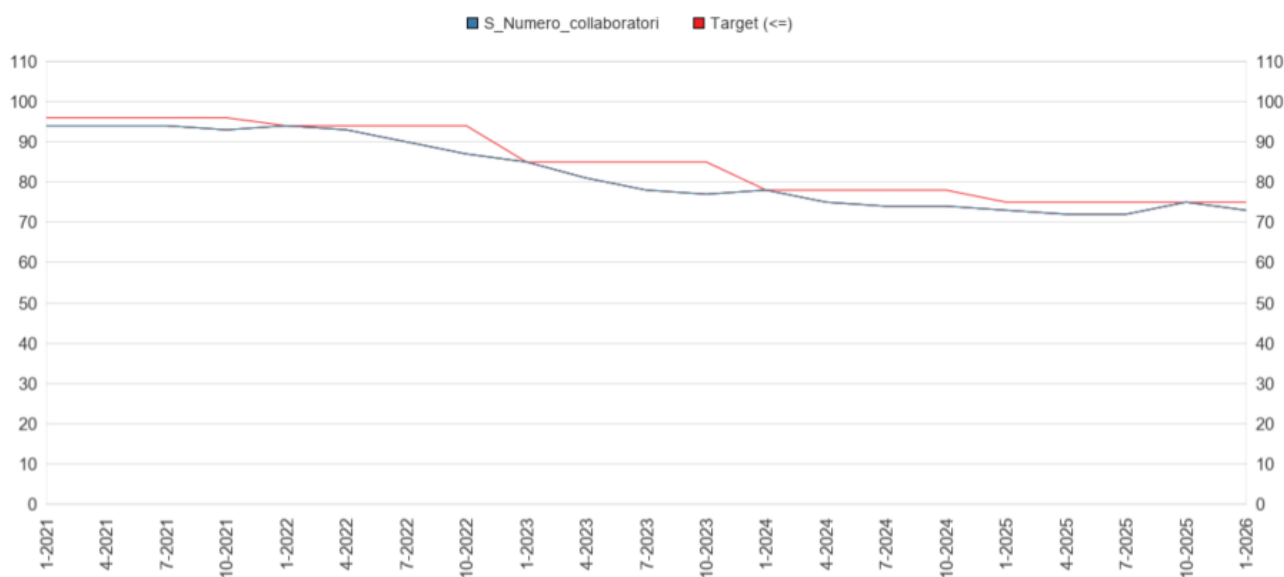
A fine 2025 sono stati aggiornati i documenti di Valutazione del Rischio Incendio per entrambi i siti aziendali.

Nel 2025 è stata, infine, aggiornata l'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.

Ad oggi l'Agilità è entrata definitivamente negli standard di riferimento organizzativi dell'Azienda, tanto da portare alla istituzione di un'Area aziendale dedicata alla gestione e promozione della "Agilità", "miglioramento continuo" e "risk based thinking", in collaborazione con il People and Organization Manager aziendale.

5.3 Comunicazione Interna ed Esterna (D-SG)

Attività di employer branding

Nel corso del 2025, tutte le occasioni cui ha partecipato il personale MAIOR sono state sfruttate anche per esporre il brand, raccontare l'Azienda, i suoi Valori, Mission e Vision, e in qualche caso raccogliere autocandidature.

Altre comunicazioni verso l'esterno

Sono state molteplici le occasioni in cui si è avuto modo di esporre informazioni circa l'Azienda; ad esempio, contesti quali: lo User Meeting 2025, i MAIOR DAY, i social media (es. LinkedIn, Instagram). Vi sono anche stati eventi durante i quali alcune persone si sono rese disponibili ad effettuare interventi su specifici argomenti in contesti multi-aziendali. Questi eventi sono stati, chiaramente, anche occasione per presentare l'Azienda nella sua globalità.

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.

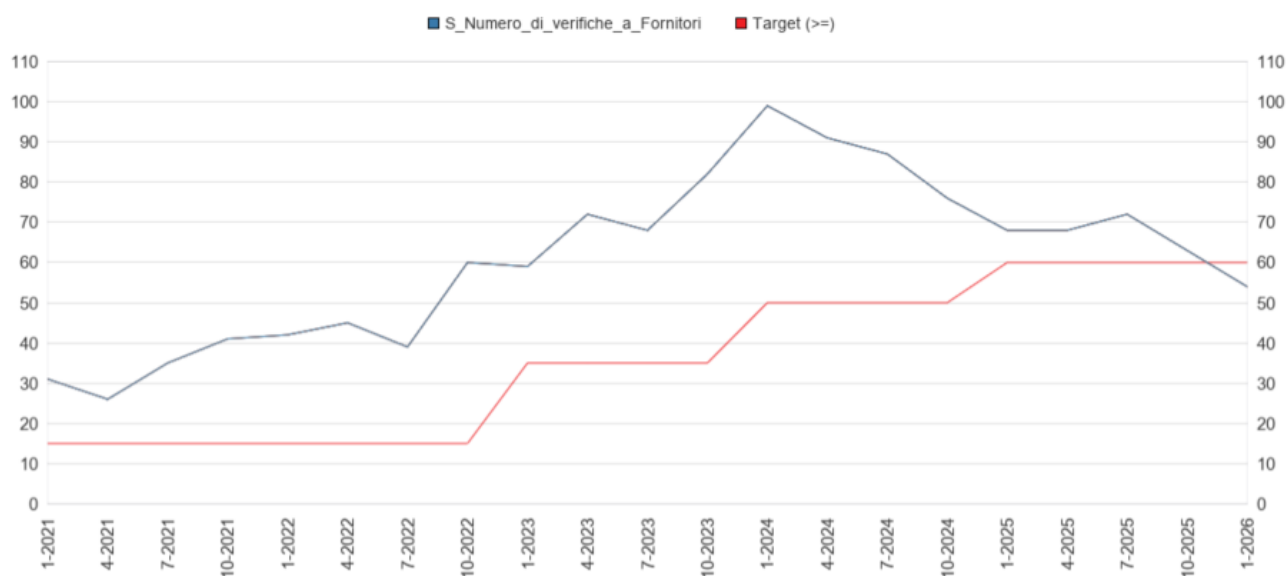
A seguito di questi incontri viene preparata una breve relazione che viene discussa dapprima con il SPT (Social Performance Team) e successivamente con la Direzione, per valutare come affrontare le principali tematiche emerse.

Nel corso di tutto il 2025 si è continuato, inoltre, ad affinare lo strumento della “newsletter” settimanale grazie al quale i dipendenti vengono tenuti aggiornati su argomenti di varia natura, in modo particolare l’andamento del business, l’acquisizione di nuovi clienti, le novità più rilevanti del contesto aziendale, ma anche iniziative interne di varia natura, come il progetto “MAIOR Expression” con il quale si è data la possibilità alle persone di portare a conoscenza dei colleghi le proprie passioni e i propri talenti, altrimenti nascosti, attraverso delle esposizioni avvenute nelle sedi MAIOR.

6 Risorse

6.1 Fornitori e acquisizione risorse esterne (A-OF)

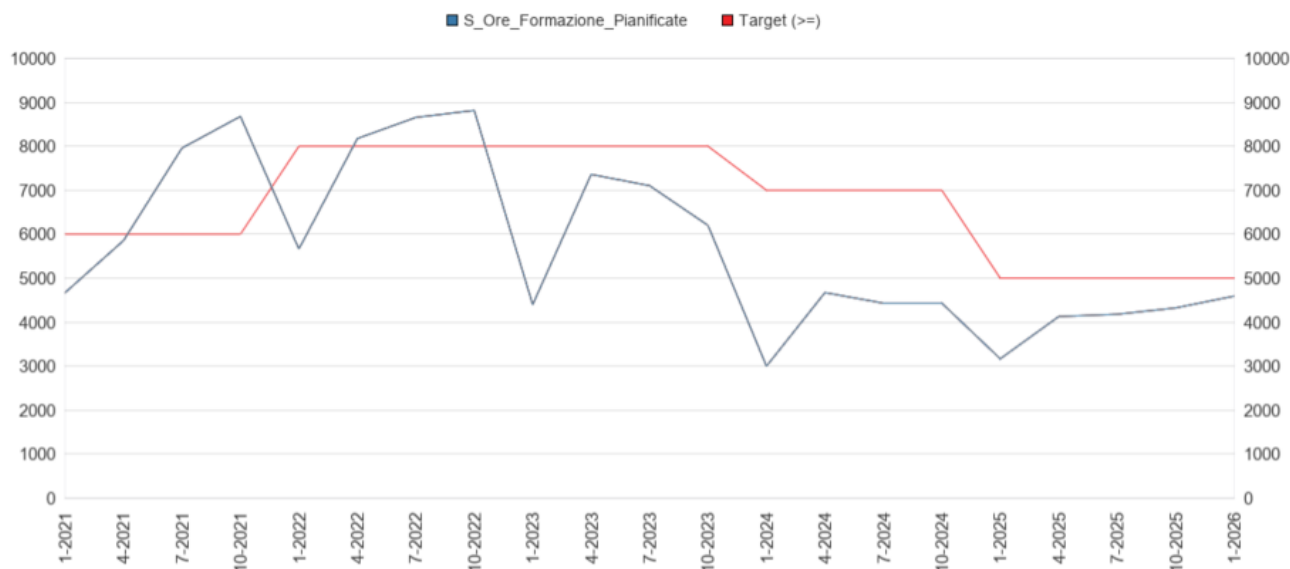
Indicatore: 15003- Numero di verifiche a Fornitori



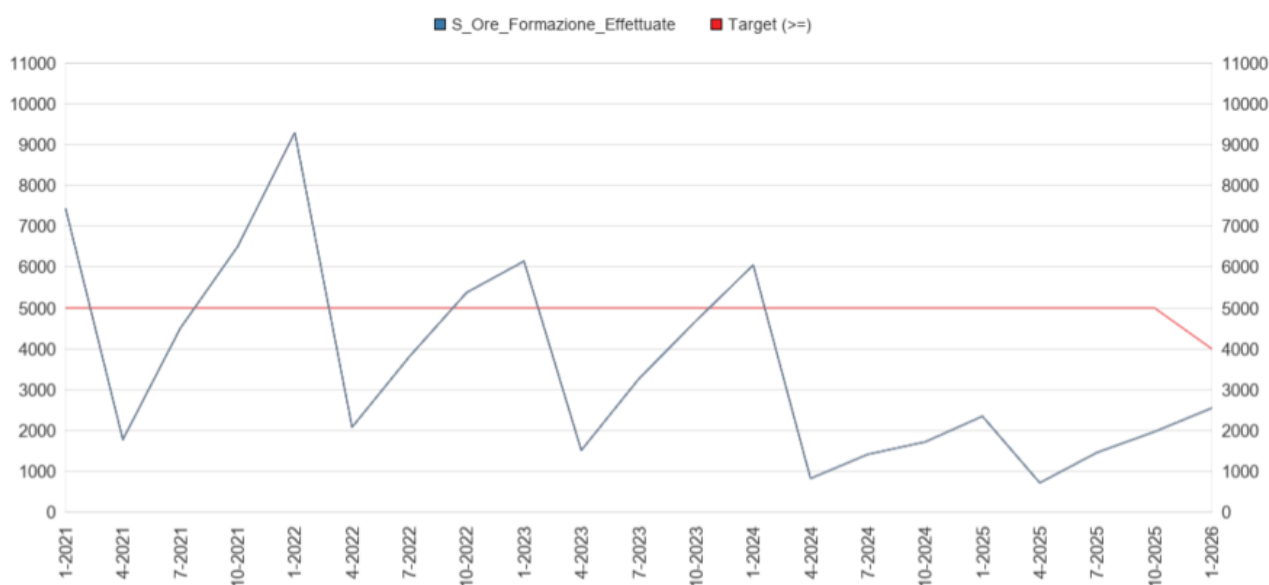
La sorveglianza periodica, alla quale i Fornitori con i quali collaboriamo vengono sottoposti, non ha mai evidenziato, fino ad oggi, problematiche legate al mancato rispetto dei requisiti richiesti dallo standard SA8000.

6.2 Risorse Interne e Formazione (H-FC)

Indicatore: 03002 – Ore di formazione Previste



Indicatore: 03003 – Ore di formazione Effettuate



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

Negli ultimi cinque anni, la progressiva riduzione del totale delle ore di formazione effettuate è da imputarsi, soprattutto, al minor numero di nuove assunzioni. In passato, a fronte di un numero di ingressi più elevato, ed anche al fatto che la formazione relativa all'on-boarding ed all'affiancamento duravano di più, si registravano valori più elevati del tempo dedicato alle attività formative.

Nel corso dell'anno 2025 sono stati svolti, in particolare, corsi di lingua inglese e spagnola, corsi sulle varie normative/direttive internazionali in vigore, corsi legati alla Cybersecurity e alla ISO27001:2022.

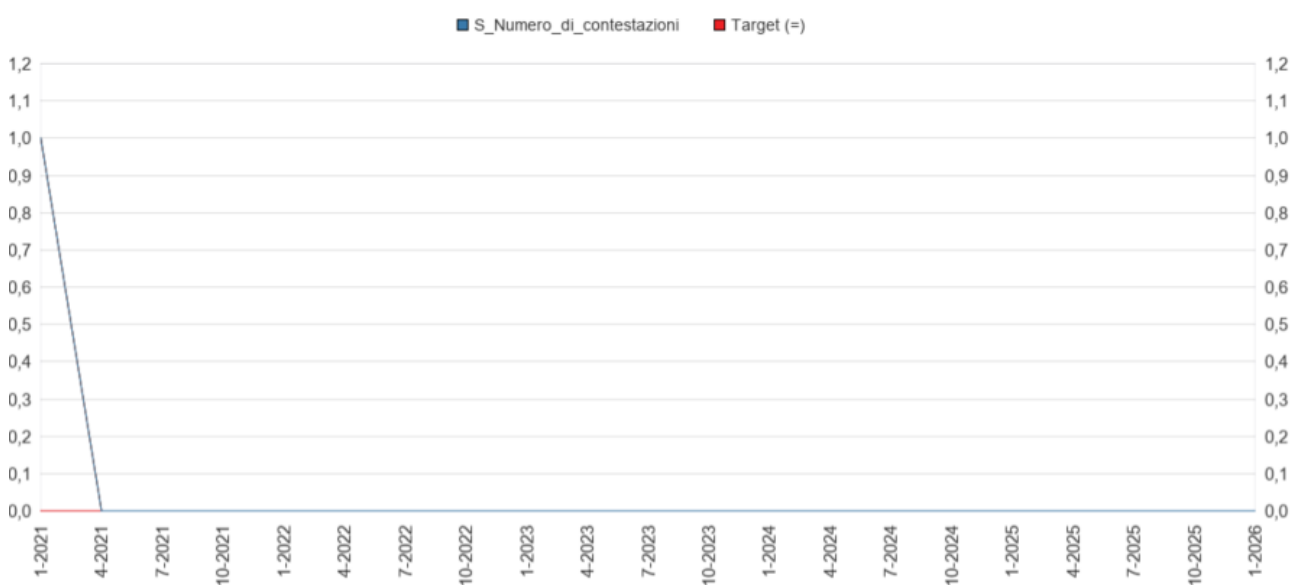
6.3 Infrastrutture (D-IN)

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.

Alla fine del 2025 MAIOR ha completato con successo la transizione del proprio Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni, certificato secondo la versione 2013 della norma **ISO/IEC 27001**, alla versione **2022**.

7 Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

Indicatore: 06039 – Numero di contestazioni



Nel corso degli anni 2019-2020 furono segnalate in maniera anonima due contestazioni, gestite e risolte nel corso dei mesi successivi. Si trattava perlopiù di lamentele legate, a titolo esemplificativo, a temporanei malfunzionamenti degli impianti di condizionamento o riscaldamento.

8 Verifiche ispettive

8.1 Verifiche ispettive interne

Il programma delle verifiche ispettive del 2025 ha coperto interamente i punti della SA8000; nel 2025 sono stati effettuati n.9 audit interni. Per la parte SA8000, dei 17 rilievi segnalati in sede di audit di prima parte: n. 13 sono stati trattati tutti efficacemente nel corso del 2025, mentre i restanti n. 4 risultano "In Lavorazione".

8.2 Verifiche ispettive esterne

L'ultima verifica ispettiva, con riferimento alla Responsabilità Sociale, da parte dell'Ente certificatore (25.10.24) ha rilevato una NC minore legata alle evidenze del corretto monitoraggio degli interventi di manutenzione periodica sugli impianti.

Il trattamento di tale segnalazione è stato completato in data 03.01.2025, mentre la chiusura della relativa Azione correttiva è avvenuta in data 20.05.2025.

Sono state lasciate anche cinque raccomandazioni tutte gestite nella prima metà del 2025.

Il presente documento viene pubblicato per informare le parti interessate.