



# Bilancio SA8000

BilancioSA8000.18.01.docx

Rev. 01 del 4-06-18



MANAGEMENT ARTIFICIAL INTELLIGENCE OPERATIONS RESEARCH

Via San Donato, 512 | [www.maior.it](http://www.maior.it)  
55100 Lucca | [maior@maior.it](mailto:maior@maior.it)

Via Atto Vannucci, 7  
50134 Firenze



1 Introduzione.....2

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 .....9

    3.7 Retribuzioni .....11

4 Salute e Sicurezza.....12

5 Organizzazione .....13

    5.1 Organigramma.....13

    5.2 Struttura Organizzativa.....13

    5.3 Comunicazione Interna ed Esterna .....14

        User Meeting 2017 - 2018 .....14

        Organizzazione e Comunicazione verso l'interno .....14

6 Risorse .....14

    6.1 Fornitori.....14

    6.2 Risorse Interne e Formazione.....15

    6.3 Infrastrutture .....15

7 Sistema di Gestione.....15

8 Verifiche ispettive.....16

    8.1 Verifiche ispettive interne .....16

    8.2 Verifiche ispettive esterne.....16

9 Decisioni e azioni conseguenti.....16

Data	Redattore	Approvazione

## 1 Introduzione

Il presente documento riassume le principali considerazioni e decisioni prese nel corso del Riesame

del Sistema di Gestione e relative alla norma SA 8000.

Le **decisioni prese sono evidenziate in grassetto sottolineato.**

## 2 Politica Aziendale

Il documento è stato rivisto dalla direzione tenendo in considerazione le nuove edizioni delle norme ISO 9001:2015 [PolAzn] e SA8000:2014 [PolAznSA].

Nella politica si è voluto porre attenzione anche alla sicurezza delle informazioni in quanto la riteniamo fondamentale per la nostra attività. Abbiamo pertanto seguito i requisiti delle ISO27001 con la prospettiva di ottenere una futura certificazione.

Per recepire il nuovo regolamento europeo GDPR abbiamo redatto un'apposita politica aziendale relativa alla privacy [PolPry] e pubblicata nel sito.

## 3 Condizioni di Lavoro

### 3.1 Lavoro infantile

Indicatore: 10001 – Età Minima

**Totale di: Età minima**



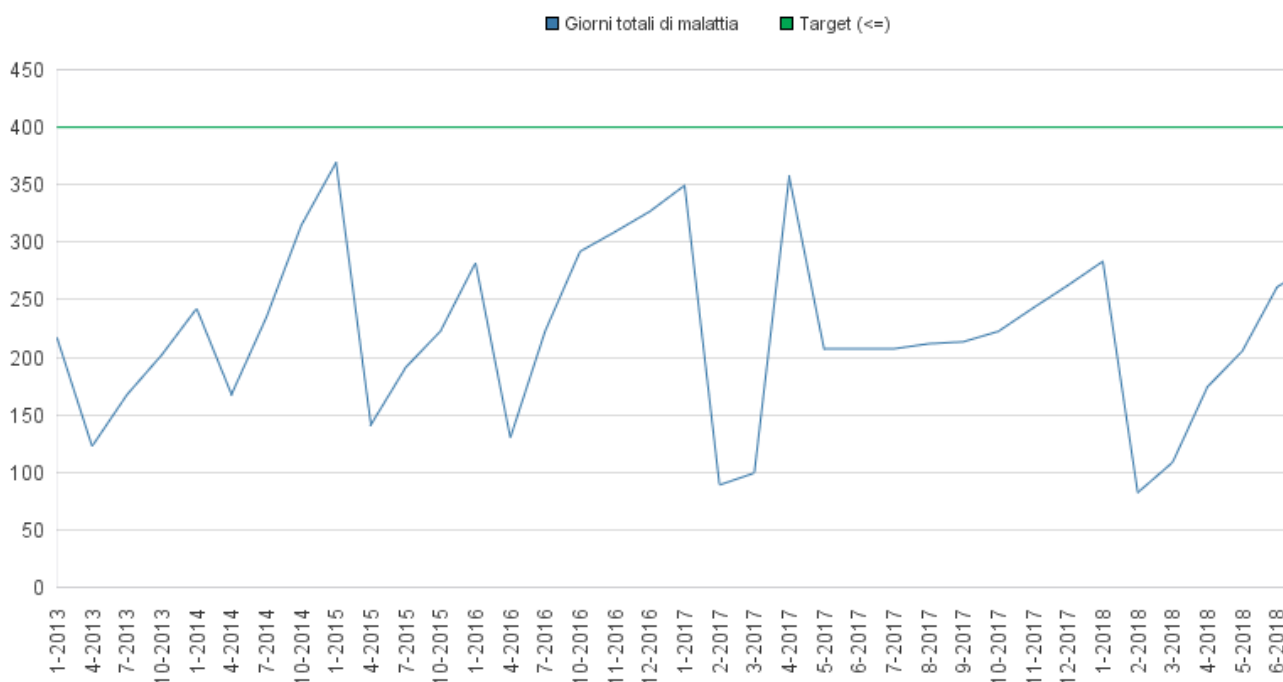
La problematica relativa al lavoro minorile non è assolutamente rilevante in M.A.I.O.R., come si può evincere chiaramente anche dall'indicatore dell'età minima: il personale M.A.I.O.R. è nella quasi totalità laureato (e comunque almeno diplomato) ed è quindi maggiorenne.

**Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**

### 3.2 Lavoro obbligato

Indicatore: 06009 – Giorni totali di malattia

#### Totale di: Giorni totali di malattia



Non si pongono limiti alla gestione del proprio tempo extra-lavorativo (che viene anzi agevolato, spingendo il personale a fruire pienamente delle ore di permesso e di ferie).

A maggior ragione non ci sono restrizioni per quanto riguarda le assenze per malattia, come d'altronde previsto dalla legislazione italiana.

I giorni di malattia sono intorno ai 300 annui, persiste la presenza di due dipendenti che, per patologie particolari, hanno dovuto effettuare negli ultimi anni parecchi giorni di malattia. Il valore ci permette, comunque, di affermare che non ci sono casi di assenteismo.

Da notare che i valori restano pressoché invariati nonostante l’aumento del numero di risorse in forza.

**Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**

Indicatore: 10002 – Numero di prestiti ai lavoratori

Non ci sono prestiti ai lavoratori.

**Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**

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

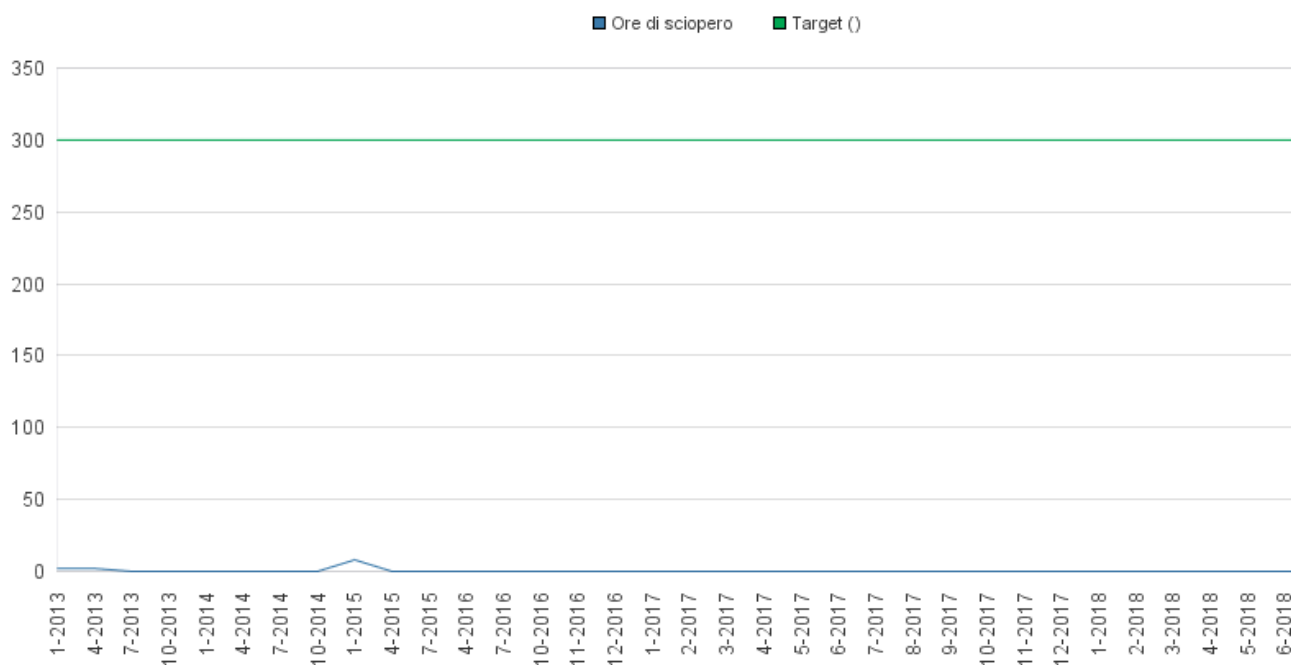
Indicatore: 06003 – Ore di assemblea sindacale

MAIOR è sempre disponibile a concedere tempo e spazi per la contrattazione collettiva e le assemblee dei lavoratori. Negli ultimi cinque anni non sono state effettuate assemblee sindacali.

**Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**

Indicatore: 06002 – Ore di sciopero

#### Totale di: Ore di sciopero

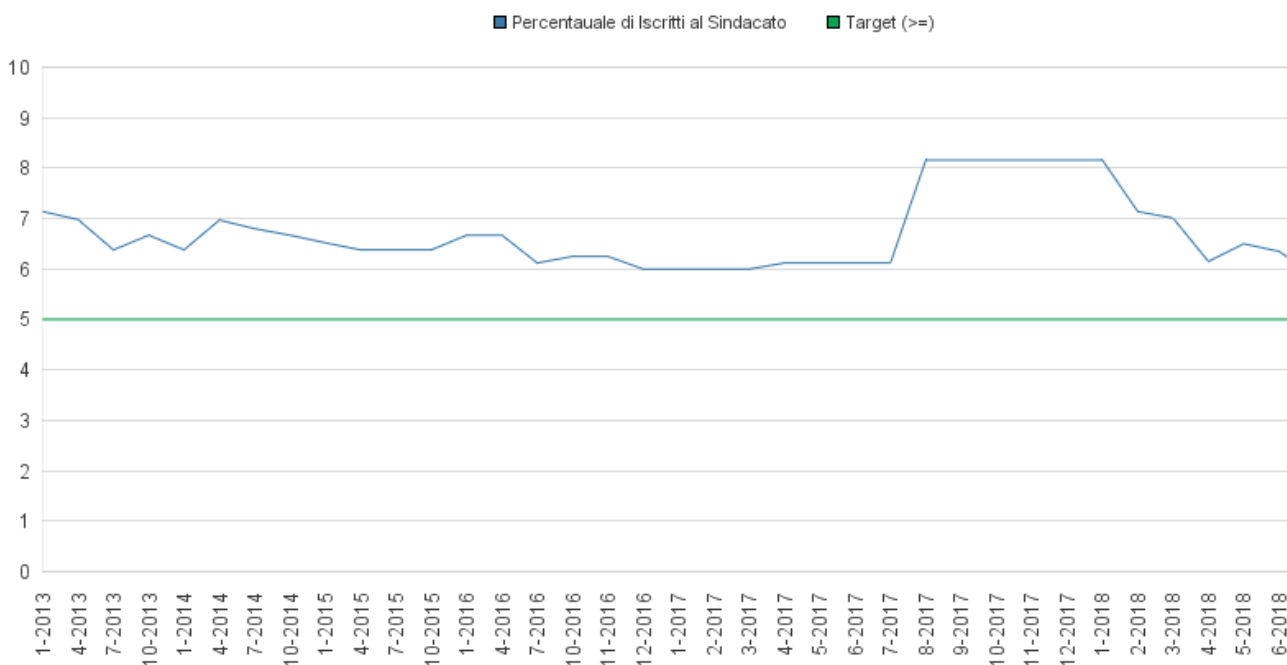


Tutti gli scioperi si riferiscono a iniziative a livello nazionale.

**Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**

Indicatore: 10003 – Percentuale dei iscritti al sindacato

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



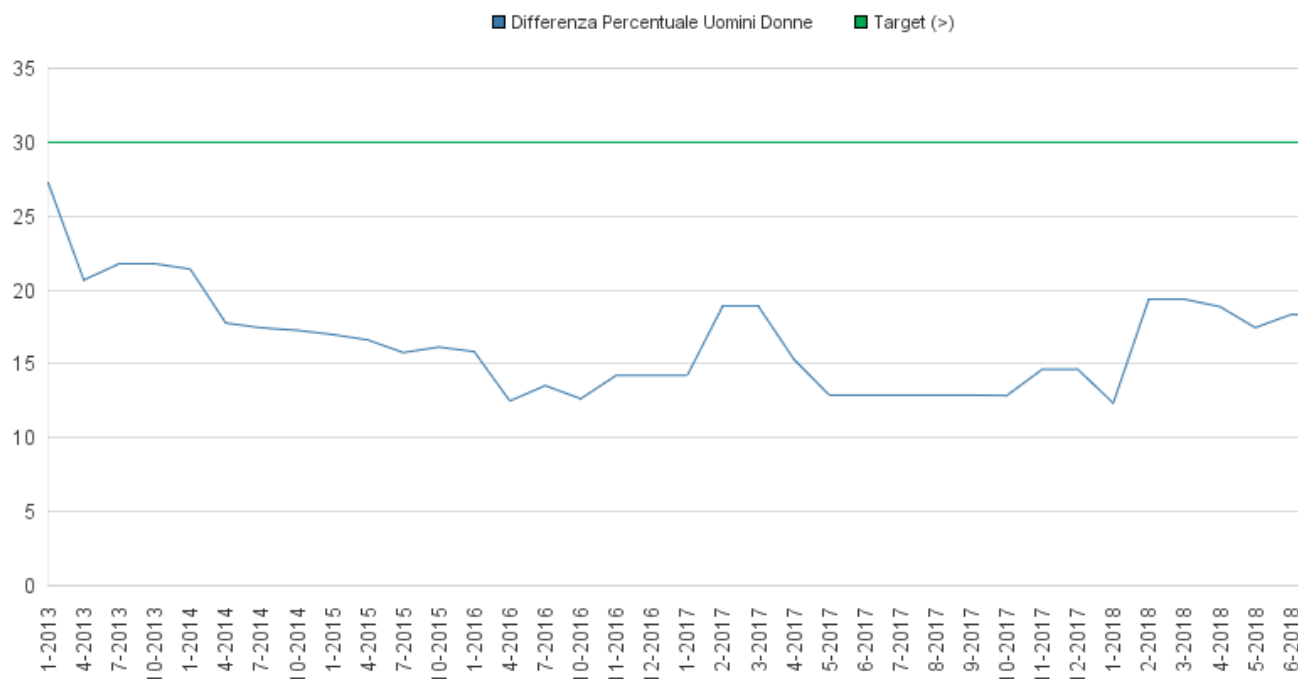
Il limitato numero di ore di sciopero e di iscritti al sindacato, non è legato a restrizioni, ma al rapporto amichevole e informale con Amministratori e diretti responsabili.

**Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**

### 3.4 Discriminazione

Indicatore: 10004 – Differenza percentuale Uomini Donne

#### Totale di: Differenza Percentuale Uomini Donne



$$\text{Indicatore} = (\text{Uomini} - \text{Donne}) / (\text{Uomini} + \text{Donne})$$

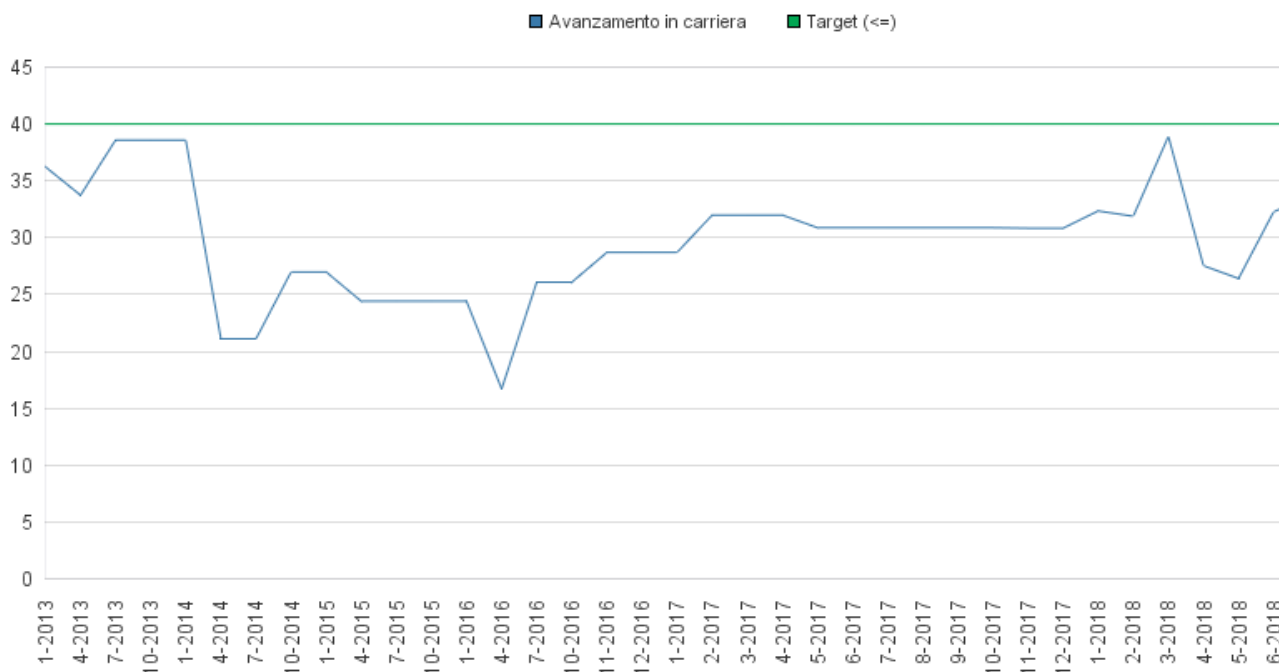
La differenza percentuale fra uomini e donne in M.A.I.O.R. è trascurabile, soprattutto considerando il forte divario fra laureati di genere maschile e femminile che si riscontra per i percorsi di laurea connessi all’Information & Communication Technology (ICT).

Indagini recenti, mostrano che in tutta Europa, solo il 15% dei professionisti ICT sono donne, evidenziando le figure professionali di Trainer ICT e Project Manager come le più diffuse per le donne. Le donne in Italia rappresentano solo l’11% dei professionisti ICT. Da una indagine del Dipartimento di scienze ambientali, informatica e statistica per conto della Commissione Pari Opportunità della Regione Veneto, apprendiamo che “Sono soltanto il 15,55% su 926 studenti nuovi iscritti alla medesima area, le ragazze immatricolate a percorsi di laurea connessi all’Information & Communication Technology (ICT) nelle Università del Veneto per l’anno accademico 2010-11”.

**Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**

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 può essere letto in questo modo: indica in percentuale quanti anni di anzianità in più occorre che una donna (o un uomo) maturi prima di avere un aumento di livello nell'inquadramento aziendale.

L'avanzamento in carriera è favorevole agli uomini del 32% rispetto alle donne; questo si verifica perché in genere una consistente parte delle donne effettuano scelte di vita diverse dedicandosi alla famiglia e quindi scelgono il part-time.

Per quanto riguarda invece l'incremento, sempre a favore degli uomini, nel 2013-2014, questo è dovuto all'avanzamento in carriera di due persone: in entrambi i casi si tratta certamente di persone capaci, una presente in MAIOR con incarichi anche di responsabilità cresciuti nel tempo, l'altra assunta da pochissimo tempo, inquadrata ad un livello basso, ma con skill, competenze, capacità ed esperienza lavorativa maturate al di fuori di MAIOR, piuttosto elevate.

Si fa inoltre notare che il previsto aumento di livello di lavoratrici a gennaio 2014 e gennaio 2017 ha portato in maggiore equilibrio la situazione.

Nel 2018 si registra un picco dovuto a avanzamenti in carriera di 3 uomini rispetto a una donna.

**Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**

### 3.5 Procedure Disciplinari

Indicatore: 10005 – Numero di procedure disciplinari

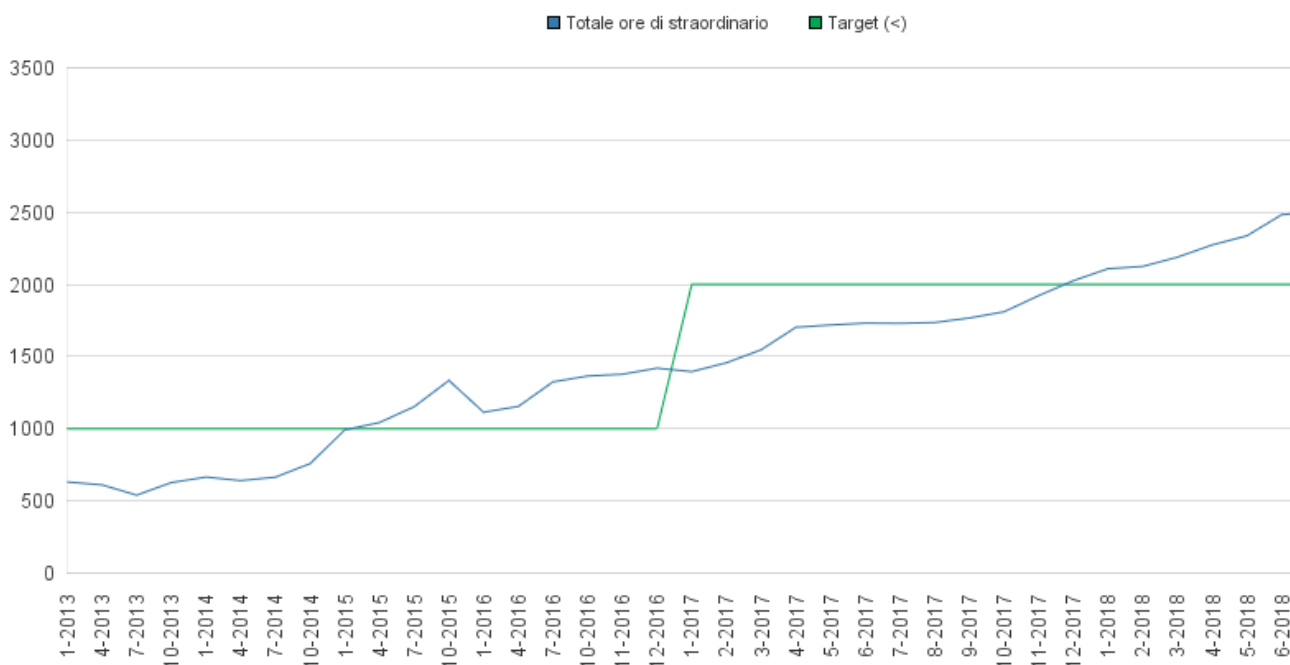
Non sono state attuate, perché non si sono rese necessarie procedure disciplinari di alcun genere negli ultimi anni.

**Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**

### 3.6 Orario di Lavoro

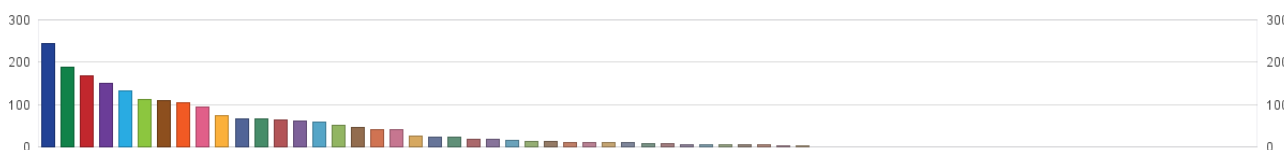
Indicatore: 06036 – Totale ore di straordinario

**Totale di: Totale ore di straordinario**



Il totale di ore di straordinario annuo ha superato l'obiettivo aziendale. Il superamento dell'obiettivo aziendale è legato ad un maggior coinvolgimento sul mercato americano e all'aumentato impegno nella gestione dei rapporti con la società controllante. È comunque un dato poco preoccupante in considerazione del limitato (in rapporto al numero di persone impiegate) ricorso allo straordinario.

Di seguito viene mostrato il numero di ore di straordinario per persona nel 2017, solo 8 persone superano le 100 ore di straordinario.



La tendenza nel 2015 come si può apprezzare dal grafico riporta i valori in prossimità dei limiti dell'obiettivo. L'obiettivo aziendale fu deciso nel 2016 coinvolgendo il Rappresentante dei Lavoratori

SA8000 e il Rappresentante dei Lavoratori Sicurezza.

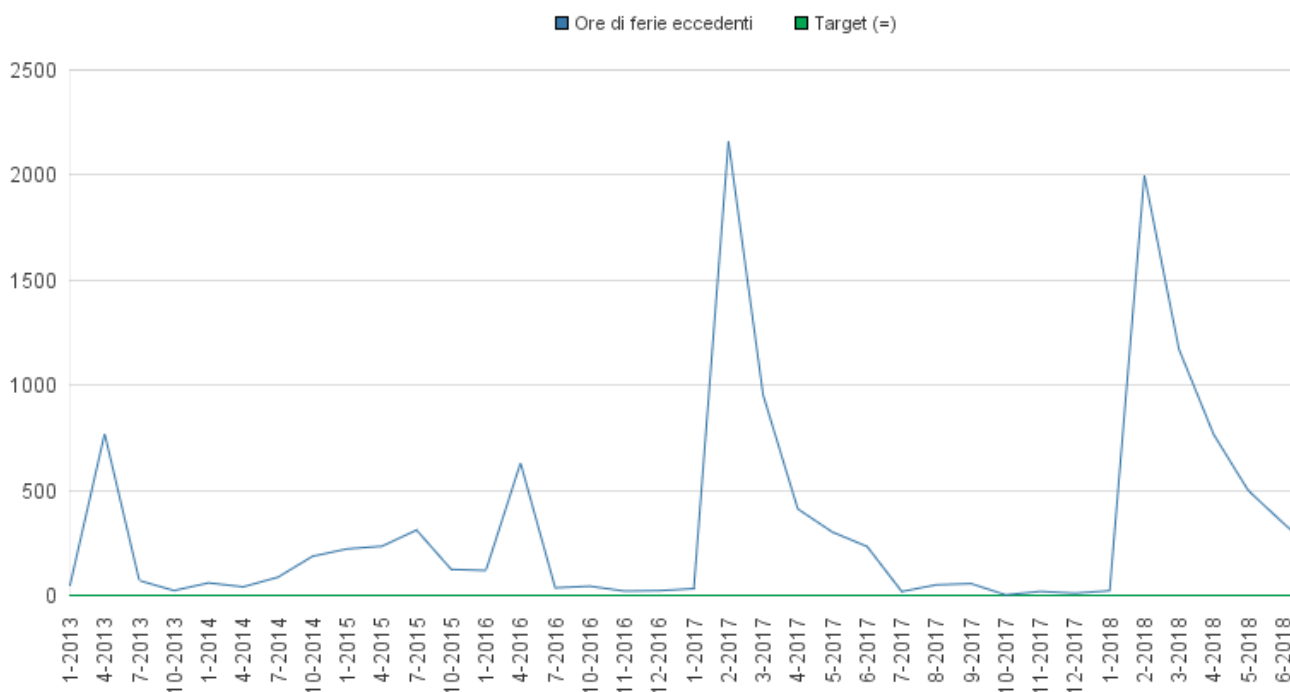
**Occorre creare un indicatore che tenga conto delle ore di straordinario normalizzato al totale di ore lavorate.**

**Coinvolgere i responsabili di divisione delle persone che effettuano tanto straordinario per capire i motivi e per cercare di limitarne il numero.**

**Tenere sotto controllo il valore delle ore di straordinario nei prossimi mesi**

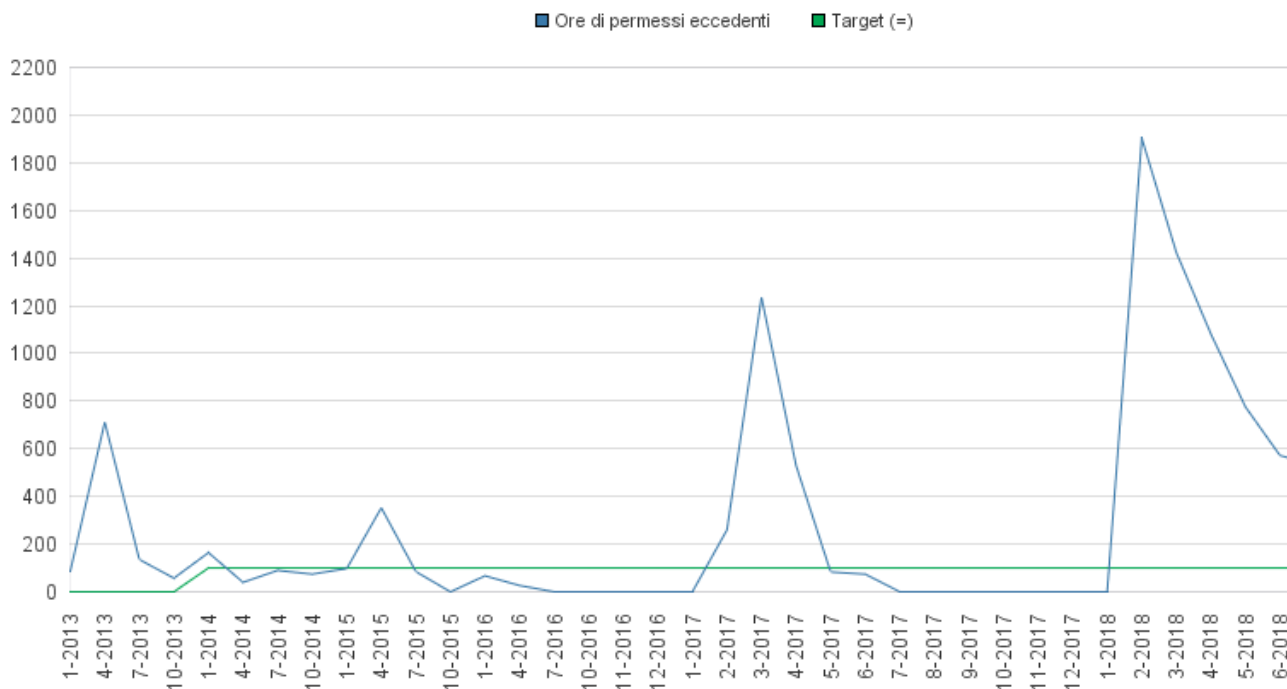
Indicatore: 06034 – Ore di ferie eccedenti

**Totale di: Ore di ferie eccedenti**



Indicatore: 06035 – Ore di permessi eccedenti

**Totale di: Ore di permessi eccedenti**



Per i primi mesi del 2017 e 2018 il valore dell'indicatore delle ore di ferie e di permessi eccedenti sono alti e oltre gli obiettivi aziendali, questo è dovuto sostanzialmente alla mancata pianificazione del piano ferie e rientri dei permessi di svariati dipendenti. I valori nel 2016 e 2017 erano pressoché azzerati evidenziando l'efficacia del piano di rientro attuato negli anni scorsi. E' comunque già stato comunicato a tutti i dipendenti la necessità di pianificare ferie e permessi per portare la situazione alla normalità ed entro i limiti in tempi brevi. Si specifica che questi obiettivi sono limiti aziendali e che comunque i valori rispettano i limiti di legge.

**Tenere sotto controllo la pianificazione del piano ferie.**

**Tenere sotto controllo il piano di rientro valutandone l'efficacia.**

**3.7 Retribuzioni**

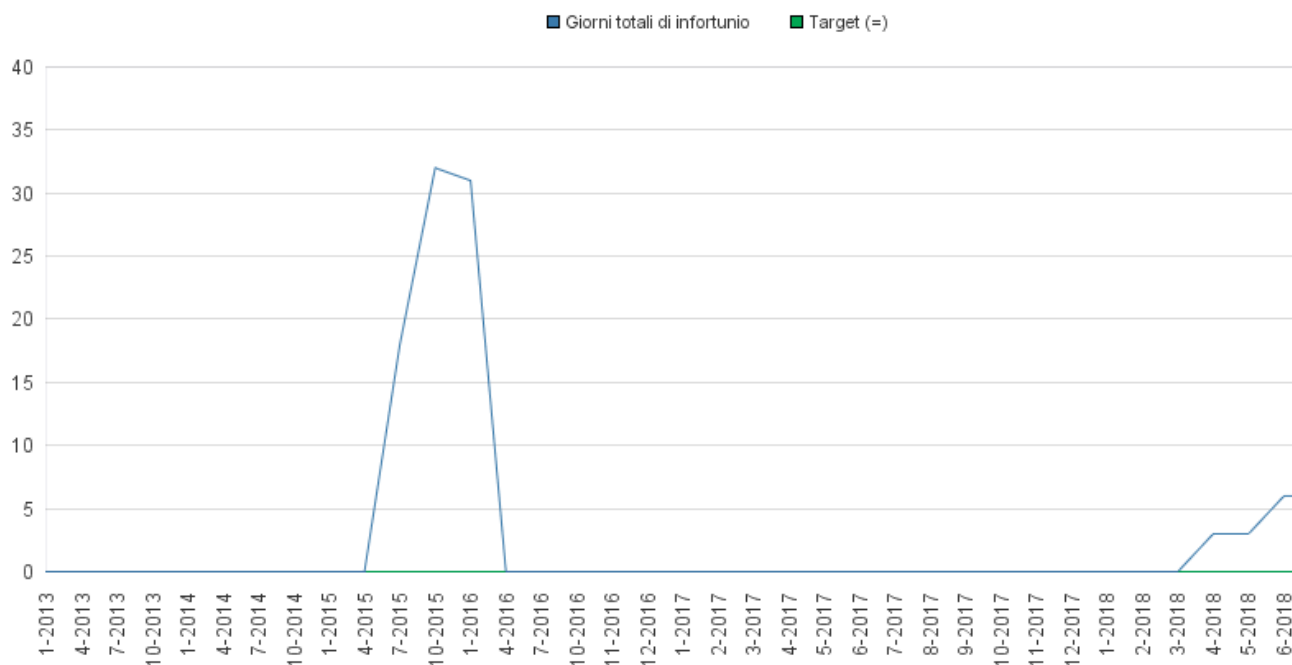
Il clima è positivo e ci sono state iniziative che hanno fra l'altro confermato questa percezione. Le retribuzioni del personale dipendente sono in linea con le normative nazionali infatti la maggior parte delle retribuzioni lorde del personale dipendente comprende superminimi mentre una minima parte percepisce la retribuzione lorda prevista dal CCNL Metalmeccanici Industria.

**Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**

#### 4 Salute e Sicurezza

Indicatore: 06015 – Giorni totali di infortunio

**Totale di: Giorni totali di infortunio**



Nel 2015 è stato registrato un infortunio di 30 giorni, nel 2018 sono stati registrati due infortuni entrambi di 3 giorni. Due di questi non sono avvenuti nel posto di lavoro ma in itinere (incidenti stradali recandosi al posto di lavoro), un nel cortile della sede di Lucca (ghiaccio).

Sono state effettuate le sessioni di Formazione interna nell'ambito della gestione ordinaria su salute e sicurezza.

**Si ritiene di coinvolgere l’RSPP, Rappresentante dei Lavoratori SA8000 e il Rappresentante dei Lavoratori Sicurezza per discutere e valutare soluzioni migliorative in merito a possibili rischi presenti in azienda.**

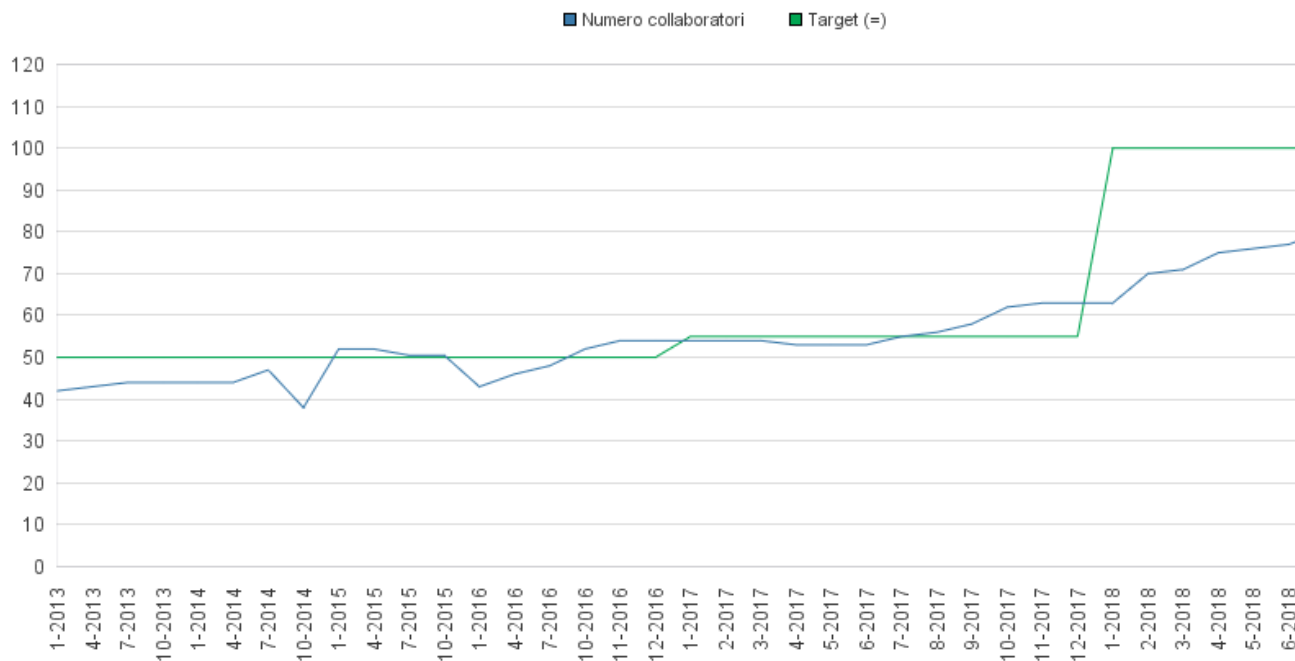
**E’ prevista la redazione della nuova valutazione rischi per la nuova sede di via Atto Vannucci, Firenze.**

## 5 Organizzazione

### 5.1 Organigramma

Indicatore: 03001 – Numero collaboratori

#### Totale di: Numero collaboratori



Il maggior coinvolgimento sul mercato americano ha reso necessario pensare ad un piano di assunzione consistente e di conseguenza è stato deciso di aumentare l’obiettivo target a 100.

### 5.2 Struttura Organizzativa

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 di fornire soluzioni per lo scheduling ai propri clienti, estendendo la propria proposta commerciale.

**Il cambiamento della struttura organizzativa, l’aumento del personale nonché il prossimo trasferimento di sede rendono necessaria una valutazione del clima aziendale da eseguirsi mediante un’apposita indagine.**

### 5.3 Comunicazione Interna ed Esterna

#### User Meeting 2017 - 2018

M.A.I.O.R. annualmente organizza uno User Meeting coinvolgendo tutti i clienti per portarli a conoscenza di nuovi progetti e nuovi sviluppi. Si tratta di momenti di confronto sulle tematiche relative al trasporto pubblico. In queste occasioni già nel 2017 (sarà previsto anche nel 2018) abbiamo colto l'occasione per informare tutti i partecipanti delle motivazioni per cui M.A.I.O.R. ha deciso di certificarsi SA8000 e di illustrarne i requisiti.

#### Organizzazione e Comunicazione verso l'interno

Ha ormai assunto rilevanza "istituzionale" e viene programmata e regolarmente tenuta una serie di incontri (almeno due) 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 per affrontare le principali tematiche emerse.

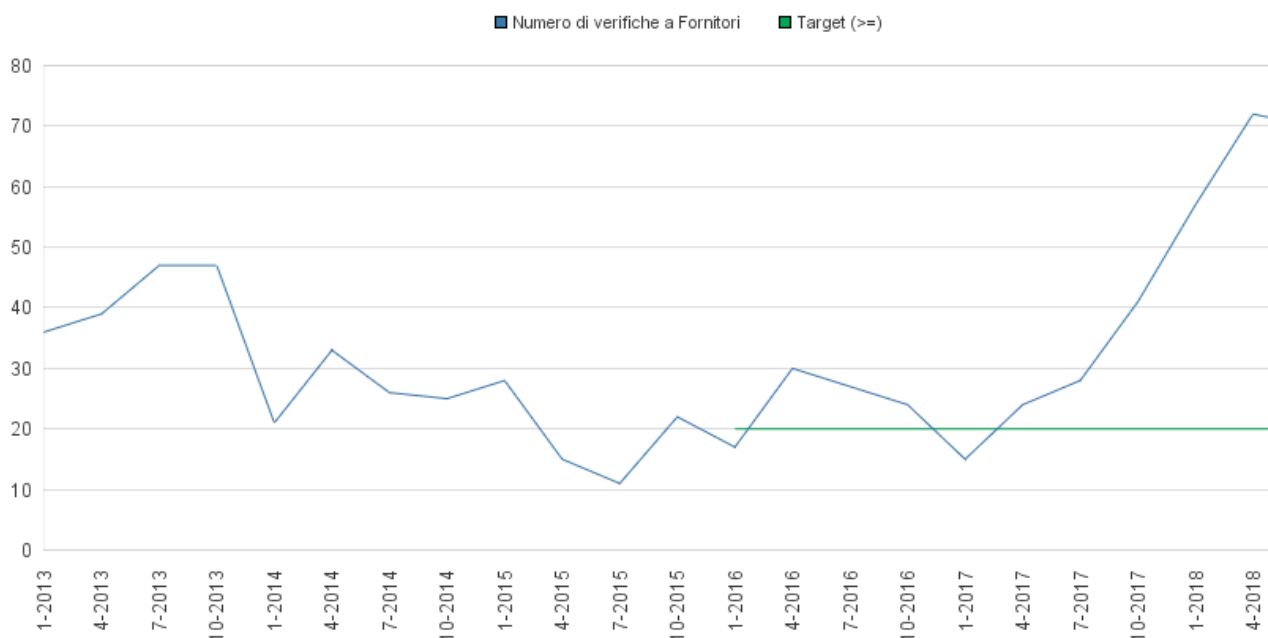
**Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**

## 6 Risorse

### 6.1 Fornitori

Indicatore: 15003- Numero di verifiche a Fornitori

**Totale di: Numero di verifiche a Fornitori**



Il numero di verifiche a fornitori è aumentato notevolmente nell'ultimo anno, il motivo principale è dovuto alla modifica della procedura e alla necessità di aggiunta di nuovi fornitori a seguito del cambio sede da piazza Viusseux a via Atto Vannucci in Firenze.

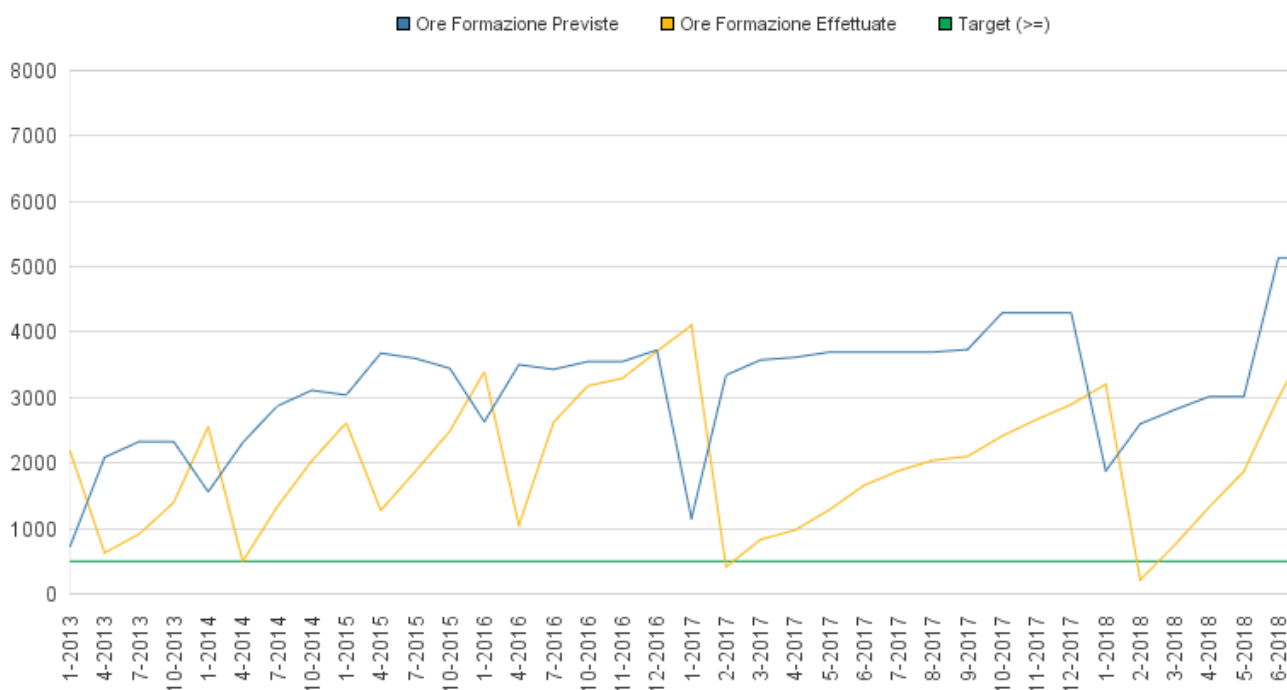
**Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**

### 6.2 Risorse Interne e Formazione

Indicatore: 03002 – Ore di formazione Previste

Indicatore: 03003 – Ore di formazione Effettuate

#### Totale di: Ore Formazione Previste



La formazione effettuata appare adeguata.

**Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**

**Visto l'aumento del numero di risorse previste e la crescente necessita di gestirle anche in termini di formazione si prevede l'inserimento nell'organico di una figura di responsabile Human Resources.**

### 6.3 Infrastrutture

Nessuna considerazione rilevante in merito alle problematiche SA.

**Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**

## 7 Sistema di Gestione

Indicatore: 06039 – Numero di contestazioni

Non ci sono state contestazioni relative alla normativa SA 8000.

## **Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo**

### **8 Verifiche ispettive**

#### **8.1 Verifiche ispettive interne**

Il piano delle verifiche ispettive copre tutti i punti delle norme SA8000 e ISO 9001, nel 2017 sono state effettuate 10 verifiche ispettive. Per la parte SA8000 non sono state rilevate non conformità.

#### **8.2 Verifiche ispettive esterne**

L'ultima verifica ispettiva, per la norma SA8000, da parte dell'ente certificatore sono state rilevate tre non conformità lievi relative al miglioramento della forma della documentazione.

### **9 Decisioni e azioni conseguenti**

La quasi totalità degli indicatori sono in regola con gli obiettivi prefissati e non ci sono azioni specifiche da intraprendere.

Per gli indicatori fuori dell'obiettivo si decide quanto segue:

- *Indicatore: 10004 – Differenza percentuale Uomini Donne* **Non si ritiene necessario intervenire in alcun modo.**
- *Indicatore: 06036 – Giorni totali di straordinario* **Occorre tenere sotto controllo il valore delle ore di straordinario nei prossimi mesi**
- *Indicatore: 06015 – Giorni totali di infortunio* **Non si ritiene di dover attivare nuove iniziative poiché non ci sono particolari emergenze e non viene segnalato nulla dal Rappresentante dei Lavoratori SA8000 e dal Rappresentante dei Lavoratori Sicurezza. E' prevista la redazione della nuova valutazione rischi per la nuova sede di via Atto Vannucci, Firenze.**
- *Indicatore: 06034 – Ore di ferie eccedenti, Indicatore: 06035 – Ore di permessi eccedenti* **Tenere sotto controllo la pianificazione del piano ferie/permessi e il piano di rientro valutandone l'efficacia.**
- *Indicatore: 06031- Numero fornitori abilitati* **M.A.I.O.R. ritiene utile non far crescere eccessivamente il numero di fornitori in maniera da poterne controllare al meglio la qualità e il rispetto della normativa SA8000. Per questo è previsto un controllo più accurato dei fornitori abilitati**

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