# BILANCIO SA8000
## USO ESTERNO

# ANNO 2025

RSGI
Mario Viola

L'Amministratore Delegato
Roberta Viglione

Il presente documento viene redatto/verificato dal RSGI ed approvato dall'amministratore Delegato.

# INDICE

INTRODUZIONE ..... 3
1 Lavoro infantile ..... 3
2 Lavoro obbligato ..... 5
3 Salute e Sicurezza ..... 5
4 Libertà di associazione e contrattazione collettiva ..... 5
5 Discriminazione ..... 5
6 Pratiche disciplinari ..... 6
7 Orario di lavoro ..... 6
8 Retribuzione ..... 7
9 Sistema di Gestione ..... 8
10 Selezione fornitori ..... 8
11 Riesame e comunicazione ..... 9

# INTRODUZIONE

MAUDEN ha conseguito la certificazione SA8000 nel giugno 2021, riconoscendo nella responsabilità sociale un valore fondamentale della propria cultura aziendale.
L'azienda integra i principi etici e sociali nelle proprie strategie e nelle relazioni con dipendenti, clienti, fornitori e comunità locali, nel rispetto dei diritti umani, della salute e sicurezza, dell'uguaglianza e della legalità.

La certificazione SA8000 attesta l'impegno di MAUDEN nel garantire condizioni di lavoro corrette, sicure e rispettose della dignità delle persone, promuovendo la crescita professionale e personale dei propri collaboratori.
Il presente Bilancio Sociale è lo strumento con cui MAUDEN comunica in modo trasparente i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri, a beneficio di tutte le parti interessate.

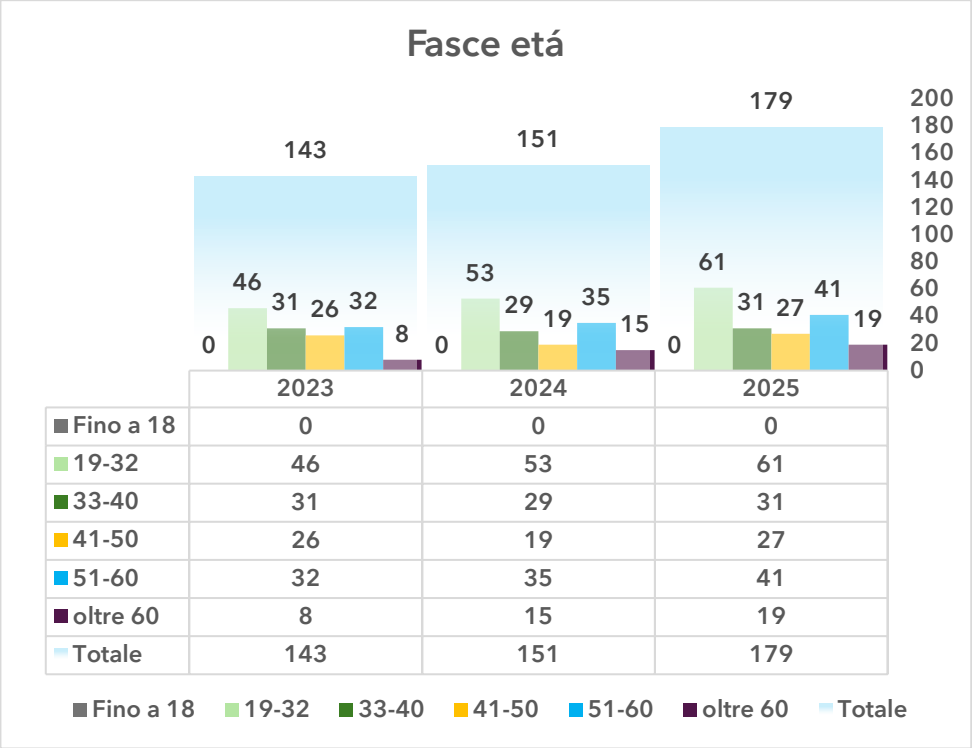
Principi e ambiti di applicazione dello standard SA8000 e si basa su nove aree fondamentali:

- Lavoro infantile
- Lavoro obbligato
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Retribuzione
- Sistema di gestione
- Impegno e risultati principali

# 1 Lavoro infantile

MAUDEN non impiega né favorisce lavoro infantile.
Eventuali giovani lavoratori sono impiegati solo in attività non rischiose e con pieno rispetto degli impegni scolastici.
Nel 2025 non sono stati rilevati casi di lavoro minorile.

| Fasce etá | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|
| Fino a 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 19-32 | 53 | 47 | 46 | 53 | 61 |
| 33-40 | 28 | 24 | 31 | 29 | 31 |
| 41-50 | 19 | 28 | 26 | 19 | 27 |
| 51-60 | 23 | 27 | 32 | 35 | 41 |
| oltre 60 | 5 | 6 | 8 | 15 | 19 |
| **Totale** | **128** | **132** | **143** | **151** | **179** |




| Andamento | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Cessati Uomo** | 1 | 21 | 6 | 5 | 7 | 8 |
| **Assunzioni Uomo** | 5 | 25 | 11 | 14 | 16 | 37 |
| delta | 4 | 4 | 5 | 9 | 9 | 29 |
| **Cessati Donne** | 2 | 0 | 5 | 4 | 8 | 3 |
| **Assunzioni Donna** | 1 | 0 | 11 | 3 | 5 | 2 |
| delta | -1 | 0 | 6 | -1 | -3 | -1 |

| Obiettivo 2026 | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sensibilizzazione su rispetto leggi su lavoro infantile e giovani lavoratori | Formazione a personale di ufficio | Interne | 10' | Senior Manager | On line | Tutti |

## 2 Lavoro obbligato

Tutte le prestazioni lavorative sono volontarie e regolate da contratti conformi alla normativa vigente e ai CCNL di categoria.
L'azienda non trattiene documenti o somme di denaro dei dipendenti e garantisce la piena libertà di recesso.

Non si registrano casi di lavoro obbligato né segnalazioni di comportamenti coercitivi.

| Obiettivo 2026 | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sensibilizzazione su rispetto leggi su lavoro infantile e giovani lavoratori | Formazione a personale di ufficio | Interne | 10' | Senior Manager | On line | Tutti |

## 3 Salute e Sicurezza

La sicurezza è un valore centrale per MAUDEN.
Nel 2025 non si sono verificati infortuni sul lavoro.
Tutti i dipendenti ricevono formazione periodica e aggiornamenti sulla sicurezza, vengono effettuate visite mediche periodiche e manutenzioni regolari dei presidi antincendio e di primo soccorso.
Le sedi di Vimodrone e Roma rispettano pienamente i requisiti del D.Lgs. 81/2008.

| Obiettivo 2026 | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sensibilizzazione: SA8000, sicurezza DPI, antincendio e primo soccorso | Formazione a personale di ufficio | Interne | In base al corso | RSPP | On line | Tutti |

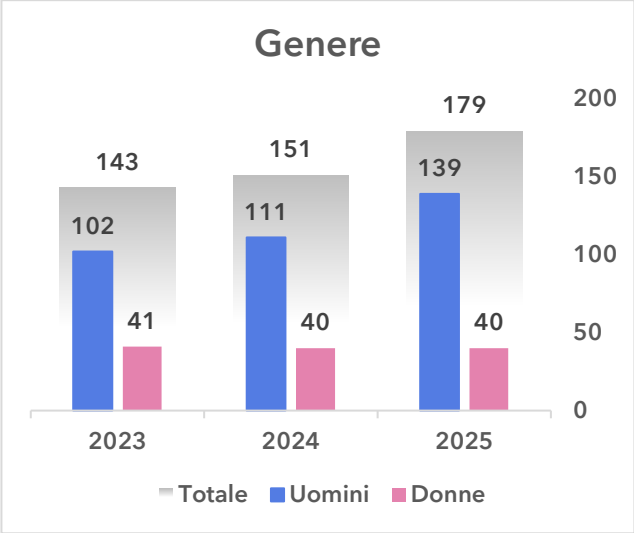
## 4 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

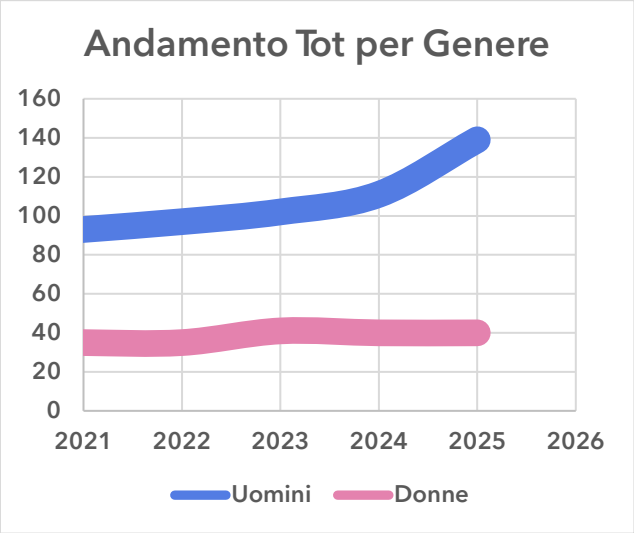
MAUDEN riconosce e tutela il diritto di ogni lavoratore di aderire a un sindacato o di eleggere rappresentanti.
Tutti i contratti di lavoro fanno riferimento ai CCNL di settore.
Nel 2025 non si sono registrate vertenze, contenziosi o scioperi.

| Obiettivo 2026 | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sensibilizzazione libertà di associa-zione e su SA8000 | Informazione RLS | Interne | In base al corso | RSPP e Mgr | On line / Presenza | Personale definito |

## 5 Discriminazione

MAUDEN garantisce pari opportunità a tutti i lavoratori, senza alcuna discriminazione per sesso, età, religione, etnia o opinioni.
Particolare attenzione è rivolta alla parità di genere, con l'avvio del percorso di certificazione UNI PdR 125:2022.




Non sono emerse segnalazioni o contenziosi legati a discriminazioni.

| Obiettivo 2026 | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sensibilizzazione e divulgazione | Informazione RLS | Interne | In base al corso | RSPP e Mgr | On line / Presenza | Personale definito |

# 6 Pratiche disciplinari

Non si ravvisano situazioni di abuso o utilizzo improprio delle procedure disciplinari previste dal CCNL o dalla norma di Responsabilità Sociale. Il Regolamento Interno Mauden che regola lo svolgimento dell'attività lavorativa e il comportamento da tenere al fine di favorire il rispetto fra i lavoratori è disponibile sulla intranet Human Capital ed è oggetto del training di On-Boarding dei nuovi assunti.

Non si registrano sanzioni disciplinari nel corso del 2025.

| Obiettivo 2026 | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sensibilizzazione Pratiche disciplinari e rispetto orari | Formazione a Rappresentant e SA 8000, RLS | Interne | In base al corso | RSPP e Senior Mgr | On line / Presenza | Personale definito |

# 7 Orario di lavoro

L'orario ordinario è di 40 ore settimanali, dal lunedì al venerdì.
Il lavoro straordinario è limitato, concordato e retribuito secondo CCNL.
Nel 2025 la media delle ferie godute e dei permessi è risultata conforme alla normativa, garantendo adeguato equilibrio tra vita privata e lavoro.

Nell'anno in esame (Genn-Sett 2025) è stata registrata la seguente situazione:

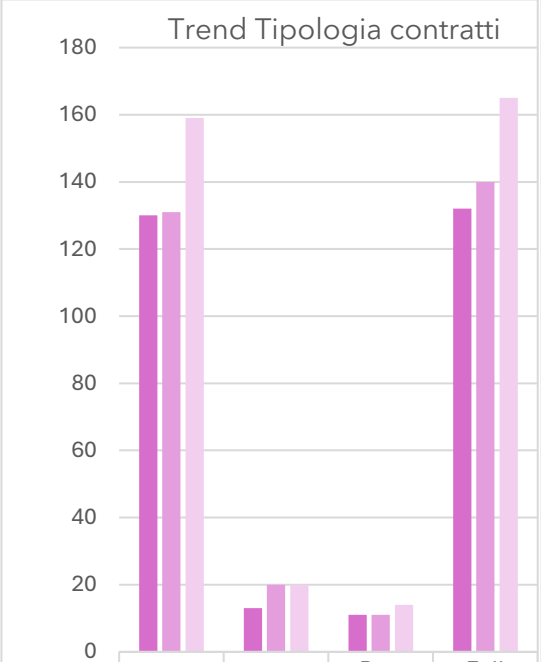
- Ferie godute = 2.745 giorni
- Permessi = 2.003 ore
- Lavoratori con residui di ferie superiori ai 50 giorni = 2

- N. Lavoratori che hanno svolto orario straordinario = 67
- N. ore straordinario totale = 2023

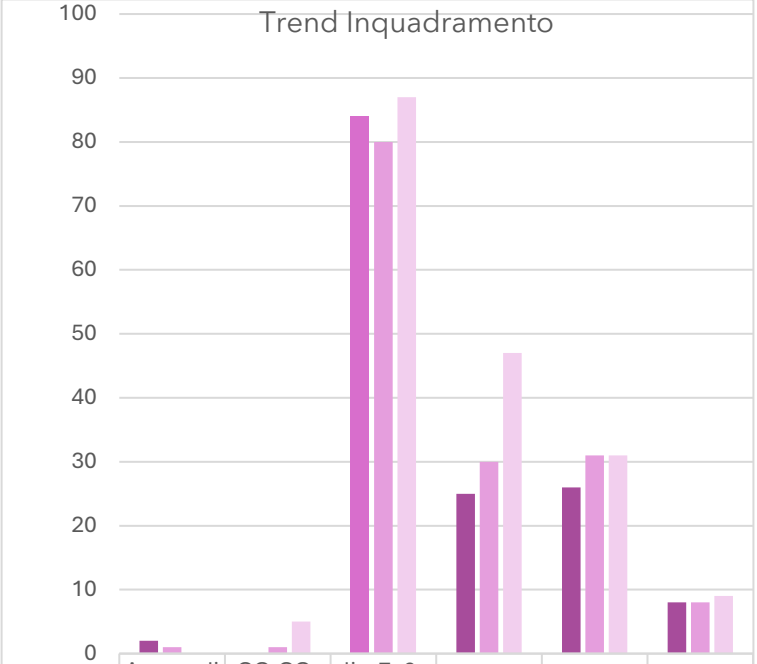
| Obiettivo 2026 | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sensibilizzazione orario lavoro | Formazione a RLS, RL SA 8000 | Interne | In base al corso | RSPP e Senior Mgr | On line / Presenza | Personale definito |

# 8 Retribuzione

Le retribuzioni sono in linea o superiori ai minimi contrattuali e garantiscono condizioni di vita dignitose.
I salari sono trasparenti e consultabili in modalità digitale.
L'azienda promuove politiche premianti basate su risultati e merito.




| | T-IND | T-DET | Part Time | Full Time |
|---|---|---|---|---|
| 2023 | 130 | 13 | 11 | 132 |
| 2024 | 131 | 20 | 11 | 140 |
| 2025 | 159 | 20 | 14 | 165 |




| | Apprendista | CO.CO.CO | liv. 7, 6, 5, 4, 3 | liv. 2, 1 | Quadro | Dirigente |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2023 | 2 | 0 | 84 | 25 | 26 | 8 |
| 2024 | 1 | 1 | 80 | 30 | 31 | 8 |
| 2025 | 0 | 5 | 87 | 47 | 31 | 9 |

- Retribuzione lorda media aziendale = 44.549 Euro (comprensiva di 13^ e 14^)

| Obiettivo 2026 | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Mantenimento dati | Applicazione contratto collettivo | Interne | | Amministrazione | Buste paga | Dati 2024 |

# 9 Sistema di Gestione

MAUDEN mantiene un sistema di gestione conforme alla SA8000, monitorato da audit interni e dal Social Performance Team (SPT).
Viene condotto un monitoraggio costante dei fornitori e subfornitori per assicurare il rispetto dei principi etici e sociali.
Nel 2025 non sono emerse criticità nella catena di fornitura.

MAUDEN promuove il dialogo continuo con tutte le parti interessate.

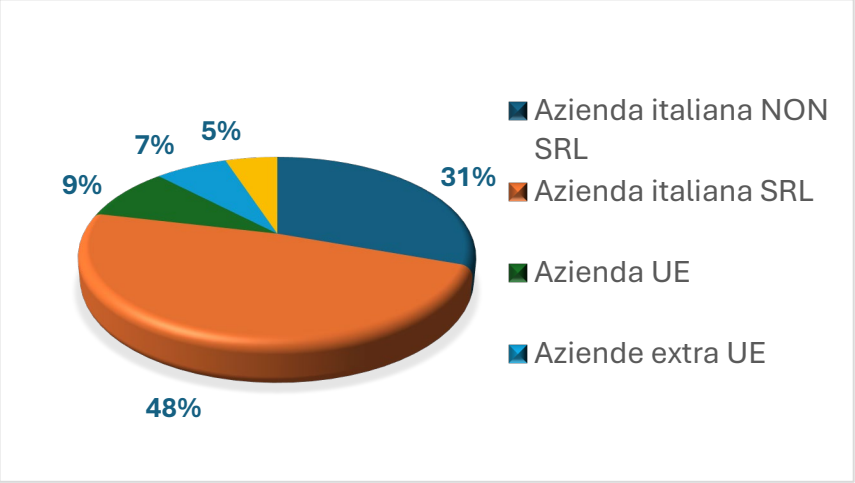
| Obiettivo 2026 | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Mantenimento e miglioramento SG | Confronto dell' SPT | Interne | In base al corso | SPT | On line / Presenza | Personale definito |

# 10 Selezione fornitori

La selezione è condotta valutando la tipologia, la localizzazione e il grado di influenza che Mauden può avere nei loro confronti.

I fornitori internazionali utilizzati sono multinazionali sottoposti alla verifica del rispetto dei requisiti relativi al lavoro e normalmente gli acquisti sono effettuati attraverso le filiali italiane o nella maggior parte dei casi attraverso un distributore, quasi sempre vincolante.

I fornitori di servizi, incluso i Liberi Professionisti a partita iva sono aziende sottoposte alla verifica del rispetto dei requisiti relativi al lavoro e selezionati in funzione delle competenze possedute e per Mauden necessarie.




| Obiettivo 2026 | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Ottimizzare il processo di qualifica | Revisione attuale procedura | Interne | In base al corso | Direttivo | Presenza | Personale definito |

# 11 Riesame e comunicazione

Il Bilancio Sociale SA8000 – versione esterna e la Politica di Responsabilità Sociale sono pubblicati sul sito aziendale www.mauden.com e disponibili anche nella intranet aziendale.
L'azienda garantisce la possibilità di inviare segnalazioni e suggerimenti in forma anonima, impegnandosi a dare riscontro a ogni richiesta.

L'impegno di MAUDEN per la responsabilità sociale rappresenta un percorso di miglioramento continuo.
L'obiettivo per il 2026 è rafforzare la cultura della responsabilità sociale, ampliare la formazione interna e proseguire il percorso verso la parità di genere e la sostenibilità etica nella catena di fornitura.

| Obiettivo 2026 | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pubblicazione e divulgazione | Pubblicazione | Interne | In base al corso | Direttivo | Presenza | Personale definito |