

**BILANCIO SA8000  
ANNO 2010**

REV. 00 DEL 31.01.2011



Il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholders (parti interessate) relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholders degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

Dall'ottenimento della certificazione l'azienda ha dimostrato una maggiore sensibilità rispetto ai principi sottoscritti.

L'anno 2010 è caratterizzato dalla continuazione della crisi economica ancor più evidenziata all'interno del nostro specifico settore, con effetti sull'organizzazione. La Talin ha subito un calo degli ordinativi tale da dover usufruire degli ammortizzatori sociali ed in particolare della cassa integrazione ordinaria. La scelta dell'azienda corrisponde al principio di mantenere il proprio organico, non ricorrendo a forme più pesanti che avrebbero avuto ripercussioni negative sui lavoratori e le loro famiglie.

La stessa cassa integrazione ordinaria è stata gestita in modo attento, tale da garantire una continuità del lavoro compatibilmente con la vita delle persone. In particolare si è cercato di mantenere la media settimanale di sedici ore di cassa integrazione, tutte accorpate in due giorni, così da ridurre al minimo le giornate usufruite. Inoltre, come ulteriore agevolazione per i lavoratori, si è fatto in modo di individuare almeno una delle due giornate a cavallo del fine settimana.

In accordo con la rappresentanza sindacale, si è ottenuto anche un risultato particolarmente importante per i lavoratori e rispettive famiglie, ossia l'anticipo mensile da parte dell'azienda della cassa integrazione, anche se nell'ultimo periodo dell'anno si sono riscontrate difficoltà dovute a ritardi di rimborso da parte dell'INPS.

In questa fase di **mantenimento del sistema**, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholders, affinché possano partecipare attivamente, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

- I lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione si concretizza in momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro, per favorire la comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale e degli obiettivi che l'azienda cerca di perseguire, sia internamente che verso l'esterno.

All'inizio di febbraio tutte le maestranze sono state coinvolte per condividere il riconoscimento attribuito dalla regione Veneto all'azienda, in riferimento al "Festival dei Consumatori", per la sua esperienza esemplare di responsabilità sociale d'impresa nella categoria Credibilità e Reputazione.

Verso la metà di febbraio tutta l'azienda si è mobilitata per accogliere il vescovo di Vicenza in visita pastorale. Per l'occasione sono stati invitati anche i familiari dei dipendenti, una rappresentanza degli ex dipendenti pensionati e dei nostri fornitori. L'occasione è stata favorevole per prendere consapevolezza di come i temi della SA8000 siano in linea con il messaggio portato dal vescovo (vedi articolo nella parte finale).

- I sindacati: la sensibilizzazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori sui temi della responsabilità sociale e in particolare della norma SA8000 ha suscitato l'interesse delle organizzazioni sindacali di appartenenza, che sostengono il processo e diffondono in altre realtà l'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale.
- I fornitori: l'impegno dell'azienda è stato divulgato nella rete dei fornitori che hanno un ruolo fondamentale per lo sviluppo e la realizzazione dei prodotti offerti. La scelta di rivolgersi a fornitori locali, comunque nazionali, è nello spirito di avere la possibilità di coinvolgerli nell'accettazione dei principi etici e nello sviluppo di un loro sistema.
- I clienti/consumatori: premio al festival dei consumatori l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

- Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

I ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2008 nell'organigramma aziendale vengono confermati.

I lavoratori confermano il proprio rappresentante SA8000.

### **Commento del rappresentante dei lavoratori per la SA8000.**

Dal momento in cui ho assunto l'incarico non ho notato evidenti modifiche nell'attenzione dell'azienda nei confronti della responsabilità sociale. Questo dato conferma che anche precedentemente alla certificazione la Talin spa era attenta ai principi etici.

Nell'arco dell'anno sono stato incaricato alla divulgazione dei principi etici da parte della direzione, incarico che ho cercato di portare a buon fine, accorgendomi però che i lavoratori sono preoccupati della situazione contingente e di conseguenza poco coinvolti. A conferma di questo ho notato che neanche quest'anno ci sono state comunicazioni da parte dei lavoratori. In tal senso ho cercato di rendermi disponibile a livello personale per rispondere ad eventuali quesiti.

Ritengo che questo sarà anche il mio obiettivo per l'anno 2011.

## **POLITICA DELLA QUALITÀ, DELL'AMBIENTE E DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE**

La politica aziendale della TALIN S.p.A. è finalizzata da un lato alla soddisfazione del cliente ed al miglioramento continuo, e dall'altro a garantire l'impegno etico dell'azienda, esercitando la propria attività responsabilmente e solidalmente con la tutela degli interessi dei propri lavoratori e nel rispetto dell'ambiente all'interno del quale si trova ad operare: la Qualità, l'Ambiente e la Responsabilità sociale sono elementi fondamentali del sistema di gestione aziendale, e vedono il coinvolgimento diretto della Direzione e di tutto il Personale.

La Direzione stabilisce gli obiettivi e gli indirizzi generali attinenti la qualità, l'ambiente e la responsabilità sociale, e si impegna a fornire alle funzioni aziendali gli strumenti e le risorse necessarie al loro perseguimento.

Gli indirizzi generali dell'azienda sono:

### **QUALITÀ**

- la soddisfazione del cliente, attraverso consegne veloci, puntuali e precise ed una maggiore flessibilità produttiva;
- il miglioramento della gestione aziendale, adeguata alla flessibilità produttiva;
- la ricerca della stabilità di mercato grazie all'inserimento a catalogo dei nuovi prodotti e al radicale aggiornamento grafico del sito aziendale;
- la ricerca di modelli sempre più in linea alle aspettative e tendenze del terzo millennio, e secondo standard riconosciuti sul piano internazionale;

### **AMBIENTE**

- Il rispetto delle leggi applicabili e dei regolamenti sottoscritti in materia ambientale;
- la prevenzione dell'inquinamento;
- il continuo miglioramento della prestazione ambientale dell'azienda, orientato alla riduzione degli impatti ambientali, in relazione all'applicazione, economicamente praticabile, della migliore tecnologia disponibile;
- il coinvolgimento di tutto il personale attraverso la formazione e sensibilizzazione sulle problematiche ambientali e sugli aspetti relativi all'igiene e sicurezza sul posto di lavoro, allo scopo di aumentare l'efficacia delle azioni di miglioramento e del sistema di gestione ambientale;
- una forte sensibilizzazione nei confronti dei fornitori e, ove possibile, una preferenza verso quei fornitori che attuano un comportamento rispettoso dell'ambiente ed in ogni caso in sintonia con le politiche della Talin, allo scopo di influire, per quanto possibile, sugli aspetti ambientali che sono collegati, seppur indirettamente, alle attività dell'azienda;
- l'attuazione di piani annuali di miglioramento ambientale con definizione di obiettivi e traguardi che portino ad evidenziare l'ottimizzazione delle prestazioni ambientali dell'azienda;

- il monitoraggio continuo dell'avanzamento delle azioni previste per il raggiungimento degli obiettivi;
- periodici riesami del Sistema di Gestione Ambientale per verificare la conformità alla Politica Ambientale e alle procedure di gestione, e il raggiungimento degli obiettivi ambientali prefissati.

## RESPONSABILITÀ SOCIALE

- la conformità ai principi e requisiti dello standard;
- Il rispetto delle leggi applicabili e dei regolamenti sottoscritti in materia etico sociale;
- la centralità delle risorse umane e dell'ambiente in cui operano;
- il coinvolgimento di tutte le persone dell'azienda nella conoscenza, attuazione e rispetto dei requisiti della SA 8000;
- il coinvolgimento dei fornitori nella costruzione del progetto etico, considerandoli come parte di una catena di valore non solo economico ma anche etico;
- la continua divulgazione dei principi all'interno e all'esterno dell'azienda;
- la partecipazione ad iniziative di sensibilizzazione giovanile nell'ambito scolastico;
- il mantenimento del rapporto interno con le parti sociali;
- il rispetto dell'orario di lavoro contrattuale per tutti i lavoratori;

Il miglioramento continuo della Qualità dei processi e dell'affidabilità dei prodotti, il rispetto dell'Ambiente, nonché del comportamento etico dell'azienda, sono ottenuti attraverso il coinvolgimento e l'impegno del Personale di ogni livello. Si riconosce inoltre che questo miglioramento comporta soddisfazione crescente del Cliente e crescita di immagine dell'azienda.

Per questo motivo, la Politica della Qualità, dell'Ambiente e della Responsabilità sociale costituisce un elemento fondamentale per il futuro dell'azienda stessa.

Il miglioramento continuo della Qualità comporta:

- Individuare le richieste del Cliente e tradurle in requisiti ed impegni commerciali precisi;
- fornire prodotti conformi ai requisiti e nei tempi previsti mediante l'ottimizzazione dei processi produttivi;
- ottimizzare la gestione dei materiali e dei componenti per abbattere i costi gestionali delle scorte, anche attraverso la selezione di fornitori affidabili e competitivi;
- instaurare un rapporto di partnership con i fornitori, cercando di lavorare in stretta collaborazione mediante la definizione contrattuale dei contenuti tecnici della fornitura;
- ricercare costantemente figure adatte al turn-over del personale in uscita;
- formare in modo adeguato il Personale a tutti i livelli;
- adeguare la struttura aziendale nell'ottica di sicurezza e tutela del Personale e dell'Ambiente;
- monitorare i reclami dei Clienti ricevuti e le Non Conformità rilevate al fine di programmarne la riduzione nel tempo, nell'obiettivo di migliorare i propri prodotti ed aumentare la soddisfazione dei Clienti.

Nell'ambito di questi obiettivi è considerato essenziale il mantenimento del Sistema Qualità certificato dall'ente ICILA come conforme alla norma UNI EN ISO 9001 e del Sistema di Gestione Ambientale come conforme alla norma UNI EN ISO 14001.

I responsabili di ciascun processo aziendale devono assicurare che la Politica della Qualità, dell'Ambiente e della Responsabilità sociale sia compresa ed attuata da tutto il Personale in relazione al proprio ruolo ed attività mediante adeguata formazione ed addestramento.

La politica aziendale è comunicata ai lavoratori a cura della Direzione Aziendale, che si prefigge l'obiettivo di farla comprendere ai lavoratori stessi.

La Direzione Generale della TALIN S.p.A.

A sostegno della Politica sopra descritta, esplicitiamo un maggiore dettaglio per i principi della SA8000:

- Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 15 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- Lavoro forzato e obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

- Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- Procedure disciplinari: è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
- Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. E' sottoscritto infatti non solo dai legali rappresentanti dell'azienda, ma anche dai rappresentanti sindacali dei lavoratori e dai loro rappresentanti SA8000.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento.

Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

## **Informazioni Generali sull'Organizzazione**

Talin, presente sul mercato dal 1955, progetta e produce a ciclo completo sedute e tavoli per ufficio e collettività. Lo stabilimento Talin oggi occupa un'area di 20.000 metri quadri, dei quali 13.000 coperti. Il centro ricerche e sviluppo della Talin si occupa della predisposizione di nuovi modelli e della gestione degli interventi migliorativi a quelli esistenti. Durante la fase di prototipizzazione vengono anche coinvolti i responsabili dei processi produttivi per verificare, attraverso uno studio di fattibilità, le eventuali difficoltà di produzione ed i tempi di pre-industrializzazione. La grande attenzione all'evoluzione delle tecnologie e dei sistemi produttivi è alla base delle scelte strategiche aziendali. Per la maggior parte dei prodotti Talin sono oggi utilizzati materiali ecologici, riciclabili, atossici ed auto-estinguenti per un maggior rispetto dell'ambiente e secondo la norma UNI EN ISO 14001 la cui certificazione è stata rilasciata all'azienda da aprile 2006. Il sistema produttivo della Talin viene gestito attraverso un sofisticato software di programmazione MRP. In questo modo la Talin, controllando costantemente tutte le fasi del processo produttivo, è in grado di accettare giornalmente anche commesse urgenti, che oggi sono sempre più richieste dal mercato .

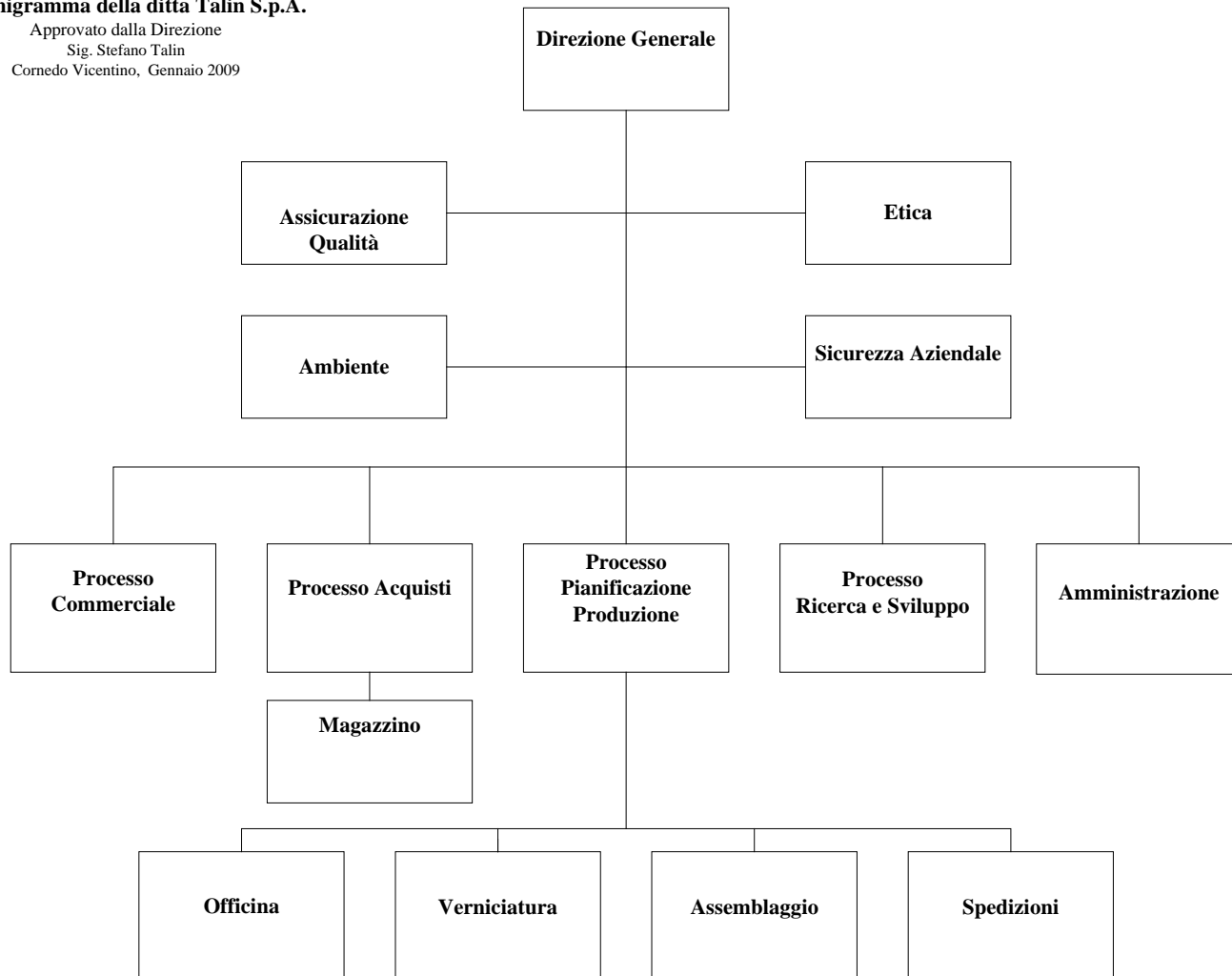
L'attenzione continua posta dalla Talin alla ricerca della qualità totale, sia del prodotto che del processo produttivo, viene assicurata dal sistema qualità UNI EN ISO 9001: 2000 di cui è certificata l'azienda già dalla primavera 1997.

La comunicazione e l'immagine assumono un ruolo sempre più importante per divulgare nel mondo la realtà Talin. Le moderne tecnologie telematiche consentono di mettersi in diretto contatto con gli operatori commerciali Talin attraverso il website: [www.talin.com](http://www.talin.com). Benvenuti nella realtà Talin.

ORGANIGRAMMA DELLA SOCIETA'

**Organigramma della ditta Talin S.p.A.**

Approvato dalla Direzione  
Sig. Stefano Talin  
Comedo Vicentino, Gennaio 2009



## Termini e Definizioni

Riportiamo le più significative definizioni estrapolate dallo standard SA8000 versione 2008.

**Azione di rimedio per bambini**

Ogni forma di sostegno e azione necessaria a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile ed hanno terminato tale lavoro.

**Bambino**

Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età.

**Giovane Lavoratore**

Qualsiasi persona con meno di 18 anni che superi l'età di bambino.

**Lavoro Infantile**

Qualsiasi lavoro svolto da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

**Personale**

Tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto dall'azienda.

**Lavoratore**

Tutto il personale non dirigente.

**Rappresentante SA8000 dei lavoratori**

Lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate alla SA8000.

**Rappresentante della direzione**

Membro della dirigenza incaricato dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard.

**Lavoro Forzato e Obbligato**

Ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente o per il quale detto lavoro o servizio sia richiesto come forma di pagamento di un debito.

**Stakeholders**

Interlocutori che quotidianamente interagiscono con l'Organizzazione stessa, hanno con essa relazioni significative ed interessi in comune, ed hanno uno scambio reciproco in termini di risorse e prestazioni.

**Azienda**

Il complesso di qualsiasi organizzazione ed organismo economico responsabile della implementazione dei requisiti della SA8000 incluso tutto il personale assunto dall'azienda.

**SA 8000:2008.**

Standard internazionale riguardo la responsabilità sociale di un'azienda sul lavoro. Ha lo scopo di migliorare le condizioni di vita dei lavoratori a livello mondiale.

## Lavoro infantile.

L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Tali piani forniscono sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo

armonico. Nel caso d'impiego di giovani lavoratori non verranno esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute.

### **Composizione dell'organico**

La concentrazione prevalente di addetti rimane fra i 33 e i 50 anni; il numero dei lavoratori rimane costante.

Fasce d'età in organico	2007	2008	2009	2010
Fino a 14 anni	0	0	0	0
15-18	0	0	0	0
19-32	1	2	1	1
33-40	6	5	2	2
41-50	9	10	12	12
51-60	2	1	1	1
oltre 60 anni	0	0	0	0
<b>totale lavoratori</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

### **Bambini lavoratori.**

Non si è mai ricorso in azienda all'assunzione di bambini lavoratori.

### **Giovani lavoratori.**

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. L'avvicinamento dei giovani al mondo aziendale, può essere offerto con stage e contratti di apprendistato, per favorire l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro. L'azienda è disponibile a questo tipo di inserimento e nel momento dovesse nascere l'esigenza seguirà questo tipo di percorsi.

**OBIETTIVO 2010 e 2011:** partecipazione ad iniziative di sensibilizzazione giovanile soprattutto nell'ambito scolastico.

**SITUAZIONE:** in corso d'anno il sig. Talin Stefano ha tenuto dei corsi di sensibilizzazione sul tema della CSR, in particolare etica d'impresa ed SA8000, presso l'istituto Fusinieri di Vicenza e presso il CPV di Vicenza con incarico specifico ricevuto dallo sportello CSR della Camera di Commercio di Vicenza.

Gli incontri sono stati di formazione per il personale docente anche di altre scuole della provincia di Vicenza.

Sono stati svolti corsi di sensibilizzazione e di testimonianza di alcune scuole superiori di Vicenza.

Le azioni qui descritte saranno, compatibilmente con le opportunità, ripetute anche nell'anno 2011.

## **Lavoro Forzato e Obbligato.**

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

### **Depositi.**

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

### **Guida all'impiego.**

Tutti i lavoratori hanno ricevuto la descrizione delle caratteristiche del contratto da loro firmato.

I nuovi assunti ricevono tale copia al momento della firma del contratto. Sono stati organizzati, per questi ultimi, momenti di informazione e formazione.

### **Anticipi stipendio.**

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi fino ad un massimo del 60% dell'ammontare dovuto. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

OBIETTIVO 2010 e 2011: informazione ai lavoratori della conoscenza della volontarietà del loro impiego e del clima aziendale.

SITUAZIONE: il sig. Talin Stefano ha convocato tutto il personale per informarlo sulla situazione aziendale legata alla grave crisi di mercato e per formulare una soluzione perseguibile al fine di evitare una riduzione dell'organico, visto il massiccio utilizzo della CIG relativo al 2009-2010.

Il rappresentante dei lavoratori per la SA8000, sig. Gonzo Giorgio, è stato autorizzato a rendersi disponibile per portare avanti a livello personale con ciascun dipendente, tutto il resto concernente le attività di informazione.

Stefano Talin continuerà nella divulgazione dei principi etici in cui l'azienda conferma l'impegno, con particolare attenzione alla gestione del periodo di lavoro ridotto.

## Salute e Sicurezza.

La gestione della sicurezza è al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- i rappresentanti sindacali dei lavoratori sono stati coinvolti in molte fasi della gestione della sicurezza;
- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare costantemente l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;
- è stato definito un piano di evacuazione e antincendio;
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.

### Infortunati e malattie nei luoghi di lavoro.

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, si è registrato un sostanziale miglioramento nel tempo degli indici relativi a infortuni e malattie. Sono diminuiti sia la frequenza relativa e i rapporti di gravità che il numero degli infortuni, avvicinandosi ai valori medi di settore.

Si è ridotto anche il numero di ore perse per infortunio e la percentuale di queste ultime sulle ore totali di lavoro perse (per motivi personali e/o di salute).

Infortunati	2007	2008	2009	2010
N° di infortuni	1	1	0	0
N° di ore perse per infortuni	0	40	0	0
N° di lavoratori coinvolti	1	1	0	0
Indice di frequenza	0	0,06	0	0
Indice di gravità	0	0,28	0	0

### Cause d'infortunio.

Sono le linee di produzione i luoghi dove, nell'azienda, possono avvenire gli infortuni essendo, per tipologia di cause, legati all'attività aziendale di produzione.

Le cause di infortunio sono principalmente lesioni traumatiche, la caduta o movimento di oggetti mobili.

Cause infortuni	2007	2008	2009	2010
Lesioni traumatiche	0	0	0	0
Traumi legati agli occhi	0	1	0	0
Caduta o movimento oggetti	0	0	0	0
Incidenti stradali	1	0	0	0

### Malattie professionali.

Il monitoraggio costante da parte del medico competente non ha mai segnalato casi di malattia professionale. Nessun caso, inoltre, è stato segnalato dai lavoratori stessi.

### Attività di prevenzione e formazione.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali.

### Temi oggetto delle attività di formazione

Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la quasi totalità dei lavoratori.

Tutti i dipendenti aziendali impiegati nelle linee di produzione sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuali, il cui costo medio sostenuto dall'azienda è cresciuto negli ultimi anni.

OBIETTIVO 2010 e 2011: approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'appropriatezza dei piani di formazione predisposti.

SITUAZIONE: è stata effettuata l'annuale prova di evacuazione, coordinata da un consulente esterno per verificare l'efficacia delle procedure previste nel caso di incendio. L'occasione ha rappresentato una ripresa formativa per i componenti della squadra antincendio.

È stato rilasciato all'azienda un report relativo all'andamento della prova con relative considerazioni di miglioramento.

Si è svolta anche una ripresa formativa sul D.Lgs. 81/08, sui rischi specifici per mansione e sulle procedure per la gestione delle emergenze. Il corso è stato tenuto da un consulente esterno che al termine ha verificato l'efficacia dell'addestramento sottoponendo i partecipanti ad un test di verifica. A supporto dell'attività formativa è stata consegnata a ciascun partecipante una dispensa.

## Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Esiste il rappresentante dei lavoratori, eletto dai lavoratori stessi, che non è soggetto ad alcun tipo di discriminazione e che comunica liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che il rappresentante sindacale esterno convoca nel rispetto dei limiti previsti dal contratto nazionale.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

### Tipologia dei contratti aziendali.

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria.

### Lavoratori e sindacati.

Il rappresentante dei lavoratori, con prima elezione nel 2003, è a tutt'oggi confermato.

Grazie all'elezione si è rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva.

Lavoratori e sindacati	2007	2008	2009	2010
N° lavoratori iscritti al sindacato	8	8	7	7

OBIETTIVO 2010 e 2011: mantenimento del rapporto interno con le rappresentanze sindacali favorendo le iniziative richieste.

SITUAZIONE: in corso d'anno sono state richieste e concesse quattro assemblee sindacali per un totale di quattro ore. Le riunioni sono servite per informare il personale sull'andamento della CIG, su alcune novità riguardanti la Finanziaria 2010 ed infine sulla situazione aziendale.

## Discriminazione.

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.

Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

### La presenza femminile in azienda.

La presenza delle donne nell'organico si concentra nella categoria impiegati.

All'interno dell'organico nella categoria operai c'è una sola donna addetta a lavorazioni di montaggio e di preparazione dei materiali per la verniciatura.

### Lavoratori stranieri in azienda.

La presenza di lavoratori stranieri in azienda è di due persone.

Nel rispetto delle abitudini culturali e religiose dei lavoratori stranieri si è sempre data la possibilità di richiedere permessi se interessati. Non sono mai pervenute richieste in questo senso.

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stato infine introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anche anonimi. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

### Lavoratori disagiati

Non vi è presenza in azienda di lavoratori disagiati. In conformità alla L. 68/99 viene comunicato annualmente al Centro per l'impiego di Valdagno il modulo previsto. Non ci sono state comunque richieste in questo senso.

ripartizione organico	2007	2008	2009	2010
N° uomini operai (di cui extracomunitari)	6 (2)	6 (2)	5 (2)	5 (2)
N° donne operai	1	1	1	1
N° uomini impiegati	7	6	6	6
N° donne impiegati	4	5	4	4
Totale	18	18	16	16

ripartizione organico per categoria	2007	2008	2009	2010
Amministratori	3	3	3	3
Impiegati	11	11	10	10
Operai	7	7	6	6
ripartizione organico per tipologia di contratto	2007	2008	2009	2010

A tempo indeterminato	18	17	16	16
A tempo determinato	0	1	0	0
Categorie protette	0	0	0	0

OBIETTIVO 2010 e 2011: mantenimento del rapporto uomini / donne nell'organico aziendale.

SITUAZIONE: il rapporto uomini/donne non si è modificato.

## Pratiche Disciplinari

Il riferimento per il codice disciplinare è il contratto nazionale di lavoro. Nella bacheca destinata alle comunicazioni interne sono esposti i criteri per le pratiche disciplinari.

Il ricorso alle varie pratiche descritte è sempre stato molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente.

### Reclami.

Reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori non sono mai stati segnalati.

Pratiche Disciplinari	2007	2008	2009	2010
N° contestazioni	0	0	0	1
Richiamo verbale	0	0	0	0
Richiamo scritto	0	0	0	1
Multe	0	0	0	0
Sospensione	0	0	0	0
Licenziamento	0	0	0	0

La contestazione ed il conseguente richiamo scritto riguarda un incidente stradale nel quale è stato coinvolto un dipendente alla guida del mezzo aziendale.

## Orario di lavoro.

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 12.00, dalle 13,30 alle 17,30: la durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Il lavoro straordinario è remunerato secondo quanto previsto nel contratto collettivo nazionale.

### Andamento ore lavorate.

Considerando l'andamento delle ore lavorate si nota un calo delle ore di straordinario negli ultimi anni. Si ritiene che il livello percentuale totale dello straordinario non sia da considerarsi tale da dover prendere decisioni in merito.

### Gestione ferie

Nell'intero organico

ore di lavoro	2007	2008	2009	2010
N° ore totali ordinarie	30236	28401,5	21772,5	21729,5
N° ore totali straordinarie	265,5	218,5	0	9
% ore di straordinario rispetto alle ore di lavoro ordinario	0,88%	0,77%	0%	0,041%
N° ore sciopero	0	0	0	0

### **Situazione contingente**

L'azienda è ricorsa all'utilizzo della CIG negli anni 2009 – 2010. L'intenzione dell'azienda è di non proseguire con l'utilizzo di questo ammortizzatore sociale. In questo periodo sono in corso incontri tra l'azienda, le parti sociali ed i lavoratori per trovare rimedio a questa situazione.

L'indirizzo etico dell'azienda propone una soluzione di "patto sociale" richiedendo una riduzione dell'orario uniforme per i dipendenti in modo da dare continuità alle attività, mantenere i posti di lavoro non escludendo il reintegro in caso di ripresa del mercato.

**OBIETTIVO 2010:** mantenimento delle ore lavorate all'interno del totale settimanale previsto dal contratto, evitando l'utilizzo di lavoro straordinario.

**SITUAZIONE:** l'obiettivo si ritiene raggiunto. Vista la crisi e l'utilizzo della cassa integrazione, che ha caratterizzato tutto il 2010, si è ricorso in modo assai limitato a straordinari.

**OBIETTIVO 2011:** controllo dell'adeguatezza dell'orario concordato, nessun utilizzo di straordinario.

## **Retribuzione.**

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione allineata al contratto nazionale di riferimento, così come previsto anche negli accordi con le forze sindacali.

Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

### **Retribuzioni.**

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

### **Premi di produzione.**

Secondo la politica che l'azienda ha sempre seguito, non sono previsti premi di produzione.

### **Gestione del piano ferie**

L'azienda tiene sotto controllo e invita i propri dipendenti all'utilizzo delle ferie e dei P.A.R.. Ogni anno viene fissato con i lavoratori il piano ferie con la chiusura delle attività per 2/3 settimane normalmente 2 nel periodo estivo e una nel periodo natalizio.

La situazione a fine anno dimostra l'utilizzo di gran parte delle ferie con un valore medio delle rimanenze di circa 7 giorni.

**OBIETTIVO 2010 e 2011:** mantenimento della retribuzione e dell'utilizzo di ferie e permessi nel rispetto del contratto nazionale di lavoro e relativa legislazione.

**SITUAZIONE:** l'utilizzo dell'indicatore predisposto allo scopo di verificare il pieno utilizzo di ferie e permessi da parte dei dipendenti conferma l'andamento dell'intendimento dell'azienda.

## **Reclami**

Esiste un sistema di reclami anonimo di cui è a conoscenza il personale dell'organizzazione, mediante l'utilizzo della compilazione di un modulo appositamente predisposto, che può essere lasciato presso un'apposita cassetta posta vicino al registratore delle presenze o rivolgendosi direttamente al Rappresentante SA 8000 dei Lavoratori.

Inoltre i lavoratori sono stati informati della possibilità di sottoporre i reclami direttamente all'attenzione dell'Organismo di certificazione, utilizzando il modulo predisposto per reclami e proposte, fornendo loro tutti i recapiti necessari.

L'azienda dichiara inoltre di astenersi dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o altrimenti discriminare, qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti l'osservanza della norma SA8000.

OBIETTIVO 2011: Il rappresentante SA8000 per i lavoratori sensibilizzerà l'utilizzo dello strumento tramite piccoli incontri con i lavoratori allo scopo di ricevere commenti sul clima aziendale.

## **Sistema di Gestione.**

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2008.

Credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, continua il percorso di mantenimento dello standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e le altre parti interessate nel sistema di gestione.

La Talin spa al fine di migliorare la trasparenza e la reputazione verso i propri stakeholders è regolarmente iscritta all'Osservatorio SAW. Nel corso del 2008 è stata portata a termine la composizione del gruppo dei monitori previsti. Nel 2009 non ci sono stati incontri o eventi particolari da segnalare.

### **Il dialogo con le parti interessate.**

I lavoratori dell'azienda, i sindacati, i fornitori, i clienti/consumatori e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro.

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono stati difesi dal rappresentante SA8000; questi svolge un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.

I sindacati hanno sostenuto il processo di adeguamento allo standard e diffuso in altre realtà aziendali l'importanza dell'adozione di un sistema di gestione di responsabilità sociale.

### **Controllo fornitori/subappaltatori.**

Nel processo di mantenimento dello standard SA8000, è posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla stessa, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva, di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

La politica della Talin di scegliere fornitori locali per dare forza alle risorse del territorio aiuta nell'operazione prevista.

Tuttavia la difficoltà di ricevere informazioni perfettamente attendibili sulla politica di responsabilità sociale direttamente dai fornitori, ha indotto l'azienda a cercare altre metodologie per la valutazione della loro conformità ai requisiti della norma.

Le procedure messe in atto per sensibilizzare, valutare e supportare i fornitori hanno prodotto i primi risultati significativi. Nel 2010 siamo riusciti ad ottenere la sottoscrizione della Carta Etica da parte di altri tre dei nostri fornitori strategici. Per due di essi si è provveduto a risolvere delle criticità emerse in fase di valutazione. Dall'analisi dei risultati si nota un progressivo andamento positivo e si programma per il 2011 un'azione mirata su due fornitori che risultano non adeguati.

### **Canali di comunicazione**

I canali di comunicazione che l'azienda intende utilizzare per la comunicazione all'esterno dell'adeguamento allo standard sono:

- sito Web
- media locali e non
- associazioni imprenditoriali

Durante l'anno 2010 è stato completamente rinnovato il sito aziendale ([www.talin.com](http://www.talin.com)). Per quanto riguarda la Responsabilità Sociale è stata data ampia visibilità ricordando la certificazione SA8000 ed i collegamenti che Talin ha instaurato in questo ambito.

OBIETTIVO 2010 e 2011: divulgare i principi etici della SA8000 per contribuire ad allargare il numero di aziende certificate tra fornitori ed associati nell'area di competenza.

SITUAZIONE: l'8 Febbraio 2010 l'azienda è stata premiata dalla regione Veneto per la sua esperienza esemplare di responsabilità sociale d'impresa nella categoria CREDIBILITA/REPUTAZIONE.

La Talin S.p.a ha inoltre ricevuto un attestato di merito l'11 Marzo 2010, dalla Regione Veneto, per il suo impegno nella promozione delle certificazioni etico-sociali d'impresa.

Gli attestati di merito sono pubblicati sul sito aziendale, oltre che nella parte finale del presente bilancio.

In corso d'anno il sig. Talin Stefano si è adoperato all'interno del "Gruppo Area" (associazione di imprenditori, liberi professionisti che si occupa di problemi economico – sociali – culturali della Vallata dell'Agno) in qualità di delegato alla CSR del Gruppo Area stesso. Nel novembre 2010 è stato presentato il progetto "Albo fornitori etici" alle sei amministrazioni comunali della Vallata dell'Agno. Il progetto ha riscosso notevole interesse e si farà tutto il necessario affinché possa essere operativo entro la metà del 2011. Si rimanda al carteggio relativo di progetto per eventuale verifica della bontà dell'iniziativa.

In allegato al documento vengono riportati gli articoli pubblicati nel corso dell'anno sulle tematiche discusse in termini di responsabilità sociale.

**PROGETTI.** Proposta del "Gruppo Area" ai Comuni della Valle dell'Agno

# Imprese ed etica Niente appalti a chi gioca sporco

Tra sei mesi sarà pronto un albo di ditte certificate a cui affidare lavori pubblici. «Al bando prezzi al ribasso e profitto a tutti i costi»

**Kari Zilliken**

«Appalti pubblici alle imprese etiche, non solo a chi gioca al ribasso». Non è un'utopia ma un progetto che troverà applicazione entro 6 mesi. L'idea arriva da Stefano Talin, imprenditore e referente per la responsabilità sociale di impresa del Gruppo Area che, da 20 anni, promuove il lavoro in rete tra industriali, artigiani e professionisti della Valle dell'Agno.

**ALBO.** «L'idea, supportata anche da altre Amministrazioni italiane, è quella di creare un albo dei "fornitori etici" per tutta la vallata - spiega Talin. In questo modo, riusciremo a vincolare industrie e amministratori comunali in uno svi-

luppo sostenibile e responsabile delle nostre zone, attraverso il rispetto di un codice preciso». Sono tre i punti qualificanti del progetto: etica, diritti e rispetto dell'ambiente.

**QUALITÀ.** Al centro del protocollo, il concetto di qualità. Per ogni azienda è pronto il modulo da compilare per entrare a far parte dell'universo etico: «L'altro aspetto importante della nostra proposta è che i Comuni possano contare su lavori fatti "a regola d'arte" - chiarisce Talin. Troppo spesso, le aziende che vincono gli appalti "tirano" i prezzi verso il basso e non c'è garanzia per la qualità dei materiali utilizzati. Noi puntiamo all'opposto: spendere il giusto per la qualità. Almeno un quarto del punteggio assegnato nelle ga-

## Il protocollo

Tra le priorità c'è la tutela dell'ambiente

Dodici punti per aderire al "codice etico" promosso dal Gruppo Area. Al primo posto c'è il rispetto dell'ambiente: importantissimi riciclo dei materiali e risparmio energetico, oltre che quello idrico. Poi altri punti qualificanti sono l'eliminazione di ogni discriminazione razziale dal mondo del lavoro, la sicurezza e il rispetto delle norme in materia, la salubrità dell'ambiente lavorativo e la regolarità dei pagamenti di salari e contributi. Ogni azienda è libera di non aderire al protocollo, ma sarà il mercato con la sua "mano invisibile" a decidere chi rimarrà fuori dai giochi nell'assegnazione degli appalti pubblici. **K.Z.**



Luca Romano e Stefano Talin alla presentazione del progetto. **OSCARO**

re deve basarsi sulla responsabilità nell'industria».

**COMUNI.** «I Comuni sono entusiasti - spiega Luca Romano, presidente del Gruppo Area. Abbiamo avuto piena disponibilità da Valdagno, Recoaro, Castelgomberto e Brogliano. Purtroppo, il patto di stabilità induce spesso le Amministrazioni a scegliere il risparmio. La nostra iniziativa permetterebbe di privilegiare le azien-

de locali e ottenere la soluzione migliore per tutti».

**ESPERIENZA.** Non sarebbe il primo esempio di "codice etico" italiano ma si configurerebbe come un passo pionieristico per il Veneto: «Il protocollo si basa su esperienze consolidate come quelle della Provincia di Milano e del Comune di Pordenone» conclude Romano. **♦**

## Il progetto Idea accolta dai Comuni della Valle dell'Agno «Appalti alle imprese etiche»

**BROGLIANO** — Appalti pubblici con la garanzia che le ditte partecipanti hanno tutte le carte in regola, senza manodopera irregolare e con un basso impatto sull'ambiente. È l'obiettivo dell'«Albo fornitori etici», presentato ieri a Brogliano dal «gruppo Area», associazione d'imprenditori e professionisti della Valle dell'Agno: un sistema messo a disposizione delle pubbliche amministrazioni locali per assegnare «punti» alle imprese che certificano i propri valori etici, anche tramite attestazioni come la Sa8000, Iso9001, Iso14001.

Il progetto è stato presentato ai sei Comuni di Valdagno, Recoaro, Brogliano, Castelgomberto, Cornedo e Trissino. «Si parla tanto di etica e trasparenza negli appalti pubblici, ma di fatto finora

in giro di concreto si fa poco o nulla — commenta Stefano Talin, del "gruppo Area" — la nostra proposta nasce da un'iniziativa avviata dalla Provincia di Milano a fine 2009, che abbiamo fatto nostra anche perché tiene già conto degli aspetti tecnico-legali che regolano la materia».

Attraverso un link nel sito Internet della Provincia milanese le imprese interessate rispondono a un questionario, in base al quale poi vengono valutate dal-

### Lo strumento

Romano (gruppo Area): «Entro sei mesi via all'albo dei fornitori che rispettano ambiente e diritti»

l'ente stesso, con un punteggio. «La priorità nell'assegnazione dell'appalto premia chi ha il punteggio più alto, non più solo chi fa il prezzo più basso» riprende Talin.

«Il sistema è premiante anche per i municipi: quando l'impresa è qualificata, il risultato finale è migliore — osserva Luca Romano, presidente di "Area" — I sei Comuni hanno risposto favorevolmente, in particolare Valdagno e Brogliano, l'«Albo fornitori etici» potrà essere realtà entro sei mesi. A gennaio inviteremo a parlarne in vallata sia esponenti della Provincia di Milano che del Comune di Pordenone, ente che usa questo sistema già da più di cinque anni con ottimi risultati».

**Andrea Alba**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**LAVORO E SOSTENIBILITÀ A NORD EST:  
COMPETTIVITÀ, QUALITÀ DEL LAVORO E NUOVE COMPETENZE.  
UN'INDAGINE NELLE IMPRESE DEL LEGNO-ARREDO**

*De Marchi Valentina\**

settembre 2010

**..... omissis.....**

*3.4.4. Talin, ovvero l'unione fa la forza*

Talin spa è un'azienda a conduzione familiare di piccole dimensioni (20 dipendenti che salgono a 70 se si considera la relativa filiera) sita a Cornedo Vicentino. Talin è specializzata nella realizzazione di sedute e complementi per ufficio e collettività e si rivolge al mercato italiano ma anche internazionale, cui vende quasi la metà della propria produzione. L'azienda nel corso della propria attività ha ottenuto numerosi brevetti, che però non le sono serviti in molti casi per difendere la propria originalità dal plagio di concorrenti nei mercati asiatici, dai quali ha scelto di uscire, consolidando invece la propria posizione

competitiva in quelli europei. Talin negli anni si è creata una forte reputazione grazie alla sua costante attenzione alla ricerca, all'innovazione e alla qualità dei propri prodotti.

Il percorso di sostenibilità ambientale e, più in generale, di etica aziendale intrapreso in Talin è stato fortemente voluto dalla proprietà, la famiglia Talin, in primis attraverso l'impegno della direzione generale affidata a Stefano Talin, imprenditore convinto del ruolo sociale dell'impresa e della sua responsabilità nei confronti delle generazioni presenti e future. La scelta di diventare un'azienda sostenibile non è stata determinata, in modo *reattivo*, dalle richieste dei clienti ma è stato il frutto di una precisa *strategia*, legata al riposizionamento sul mercato e guidata dai valori che da sempre caratterizzano l'operato dell'azienda. In anni recenti l'azienda ha scelto di rivolgersi ad una clientela più attenta alla sostenibilità che in passato, scegliendo di implementare tecniche innovative per realizzare prodotti con il minor impatto possibile sull'ambiente e nel rispetto totale dei sistemi produttivi che coinvolgono la propria filiera di fornitura. Talin ha scelto di ridurre i volumi di produzione ma migliorarne la qualità e gli attributi ambientali, rivolgendosi necessariamente a fasce di mercato attente alla sostenibilità, tracciabilità e sicurezza dei prodotti e a maggiore disponibilità di spesa, anche per coprire i maggiori costi legati a questa strategia.

Talin ha realizzato nel tempo molte innovazioni di prodotto e di processo per adeguare la propria produzione alle nuove linee guida. Per quanto riguarda il processo produttivo, una prima serie di misure ha riguardato l'eco-efficienza degli stabilimenti produttivi attraverso accorgimenti che hanno permesso di ridurre il fabbisogno idrico ed energetico. Oggi il fabbisogno energetico è coperto dall'energia autoprodotta dall'azienda sfruttando l'energia solare.

Anche i prodotti realizzati da Talin hanno subito variazioni per sottostare ai principi dell'eco-design. Essi sono progettati in modo da massimizzare il loro ciclo di vita utile e impiegano materiali ecologici, riciclabili o riciclati e atossici. Inoltre, il legno impiegato proviene da foreste certificate FSC, le polveri utilizzate nel processo di verniciatura sono atossiche e i polimeri presenti nei prodotti sono al 100% riciclabili. Infine, tutti gli imballaggi in entrata e in uscita dall'azienda sono riciclabili.

La comunicazione è l'*asset* fondamentale che permette all'azienda di guadagnare da queste strategie, non tanto in termini di ritorni econo-

mici immediati, quanto soprattutto in termini di reputazione aziendale nonché di migliorati rapporti con tutti gli *stakeholders*. In questo senso, le certificazioni raggiunte sono un utile mezzo per rendere consapevoli i propri clienti degli obiettivi raggiunti. L'azienda, grazie agli investimenti e agli sforzi di progettazione è riuscita, infatti, ad ottenere dapprima la certificazione di qualità ISO9001 (nel 1997), poi la certificazione ambientale di processo ISO14001 nel 2006 e infine la prestigiosa SA8000 nel 2007, che certifica l'impegno dell'azienda sul versante ambientale ma anche sociale. Questa certificazione, di cui poche aziende possono fregiarsi a livello mondiale, implica una gestione trasparente e responsabile di tutte le attività aziendali e impone che la responsabilità sociale e ambientale sia gestita in modo sistematico insieme con gli attori dell'intera catena del valore. La strategia e l'impegno dell'azienda le sono valse, nell'aprile 2007, anche l'attestazione di Azienda Eccellente, rilasciata in occasione della fiera internazionale del mobile a Milano e, nel 2010, l'attestazione di merito di Azienda Socialmente Responsabile nella categoria "Credibilità e Reputazione aziendale", e "l'attestazione di merito per la diffusione delle certificazioni etico-sociali d'impresa", rilasciate dalla Regione Veneto.

Per Talin essere un'azienda ambientalmente sostenibile e, più in generale, etica non implica occuparsi solo delle attività svolte all'interno dei propri stabilimenti, ma anche di quello che avviene presso i propri fornitori, considerati partner essenziali per il proprio successo. Talin ha, infatti, richiesto ai propri fornitori di rivedere i sistemi produttivi in un'ottica di eco-efficienza e li ha coinvolti attivamente nel proprio processo di sviluppo di nuovi prodotti. Queste richieste hanno implicato investimenti anche ingenti per i fornitori, sia in termini tecnologici che amministrativo-organizzativi. La prestigiosa certificazione SA8000 che l'azienda ha ottenuto, richiede il controllo degli standard ambientali anche presso i fornitori di secondo livello, che l'azienda verifica direttamente attraverso l'utilizzo di certificazioni o visite ispettive ma soprattutto e necessariamente grazie all'impegno dei propri fornitori di primo livello, che si fanno carico di questo aspetto burocratico-amministrativo. Talin è riuscita ad allineare i propri fornitori alle proprie richieste di sostenibilità, non attraverso imposizioni ma per mezzo del rapporto di fiducia che nel tempo ha instaurato con i partner della propria catena del valore. In anni in cui molte aziende hanno scelto di delocalizzare per ridurre i costi, Talin ha deciso invece di restare fedele ai propri fornitori storici, soprattutto veneti o comun-

que italiani, per garantire una maggiore qualità e per motivazioni etiche. Secondo Stefano Talin, infatti, garantire condizioni di sostenibilità anche alla propria catena di fornitura è un altro aspetto della responsabilità sociale d'impresa. I fornitori sono quindi ben disposti ad affrontare investimenti ed addentrarsi nello sviluppo di nuovi e più complessi prodotti perché consapevoli di questa strategia di lungo termine del cliente, che ha scommesso su di loro quando scelte di redditività immediata potevano suggerire soluzioni diverse. Questo rapporto di fiducia governa anche le attività di controllo degli obiettivi di sostenibilità ambientale. Non sempre i fornitori di Talin sono in grado di ottenere delle certificazioni ambientali volontarie, visti gli alti costi di implementazione e mantenimento. L'azienda quindi, con pazienza, stimola e induce i propri fornitori ad adeguare la produzione alle proprie necessità e verifica le caratteristiche ecologiche dei prodotti forniti, cooperando con i fornitori per la realizzazione di una corretta gestione atta a garantire la qualità finale della produzione.

Oltre al rispetto dell'ambiente e la qualità, un aspetto fondamentale della filosofia aziendale è il rispetto e la *valorizzazione* dei soggetti interni ed esterni all'azienda. Come testimonia il raggiungimento di prestigiose certificazioni, l'azienda è seriamente impegnata a garantire salubrità e sicurezza nel posto di lavoro, prodigandosi per ridurre i rischi per il personale legati all'attività lavorativa, e valorizza le proprie risorse umane, rendendole partecipi delle scelte aziendali. Il rispetto per l'ambiente stesso, che pervade ogni attività dell'azienda, rappresenta anche un forte fattore *motivazionale* per i suoi dipendenti. In questo quadro, anche le relazioni sindacali assumono un ruolo importante: il sindacato è considerato dall'azienda un partner importante, tanto che l'imprenditore stesso ha favorito e stimolato l'iscrizione dei propri dipendenti al sindacato.

La sostenibilità ambientale non rappresenta una strategia che possono permettersi solo le grandi aziende: Talin, realtà artigianale del vero *Made in Italy*, è un esempio lampante che non sono la quantità di risorse a disposizione, quanto il legame con la strategia d'impresa e i valori che la guidano a rappresentare i fattori fondamentali per la creazione di un business sostenibile. La scelta di intraprendere questo percorso non è certo indolore, comportando alti costi e una riduzione di volumi nel breve termine, ma paga nel medio-lungo termine, permettendo all'azienda degli importanti ritorni in reputazione che si trasformeranno in una maggiore competitività.

Il percorso di sostenibilità economica, ambientale e sociale intrapreso da Talin non è stato privo di ostacoli. Stefano Talin, credendo nella necessità dell'applicazione di questi principi ad un numero più ampio di imprese, ha rivestito anche cariche istituzionali, con la delega provinciale alla *Corporate Social Responsibility* (CSR) di Confindustria Vicenza, attraverso la quale è stato promotore di diverse iniziative che lo hanno visto coinvolto con la Regione Veneto, Union Camere Veneto, Forum Multistakeholder del Veneto, sportello CSR della Camera di Commercio di Vicenza, Scuole della provincia di Vicenza, Amministrazioni Comunali, Università e altre istituzioni. Nella sua attività ha avuto modo di sperimentare le difficoltà nel favorire la diffusione di buone pratiche di responsabilità sociale ed etica d'impresa, legate alla presenza di alcune lobby industriali ed istituzionali favorevoli al mantenimento dello *status quo*. Un altro problema rilevato riguarda la concorrenza sleale. Le aziende trasparenti e rispettose delle regole sono spesso sfavorite, nel breve termine, da un sistema di garanzie poco efficace che spesso avvantaggia quelle che non rispettano gli standard previsti dalla legge o si avvalgono in modo improprio di diciture di qualità e di rispetto degli standard ambientali.

In Talin sostenibilità ambientale, etica, responsabilità sociale ed economica sono fuse insieme, grazie all'approccio dell'azienda che ha posto al centro della propria strategia aziendale degli ultimi anni il raggiungimento di una responsabilità aziendale che si esplica nel rispetto dell'ambiente, delle proprie risorse umane ma anche nelle scelte di gestione della propria catena etica del valore. Per usare le parole del suo carismatico imprenditore, non è possibile raggiungere alcun concreto obiettivo di sostenibilità se non cooperando con tutti gli attori che materialmente contribuiscono al prodotto finale.

## Responsabilità sociale, serata all'Astra

# Premiati Galvanin e Talin «Facciamo più squadra oltre gli individualismi»

«Nell'ottica che chi si impegna va incentivato e supportato - ha esordito Elena Donazzan, assessore regionale alla tutela del consumatore - abbiamo deciso di premiare le aziende che si sono maggiormente distinte per la responsabilità sociale d'impresa, ossia quelle che hanno avviato buone pratiche a tutela dei consumatori veneti». Con queste parole si è aperta la kermesse: "La responsabilità sociale d'impresa, buone pratiche a tutela dei consumatori veneti" che si è tenuta sabato sera al teatro Astra e che voleva premiare il percorso di diverse aziende venete all'interno del progetto regionale "Veneto ed imprese. Un futuro responsabile".

I premi sono stati assegnati a tutte quelle società che maggiormente si sono distinte nel percorso di responsabilità sociale d'impresa e che si sono affermate per il livello di risultati, secondo un paniere complesso di indicatori fra cui la "non discriminazione, la salute". E ancora "sicurezza, trasparenza, sviluppo sociale e ambiente".

Le aziende premiate dall'assessore comunale alla tutela del consumatore, Tommaso Ruggeri sono state: le due imprese vicentine Luigino Galvanin spa (metalmecanica) di Torri di Q. e Talin spa (mobili per ufficio) di Spagnolo di Comedo, la



Monica Galvanin, tra i premiati

società di ingegneria Polistudio spa di Borsea (Rovigo), Prisma (settore illuminotecnica) di Colognola ai Colli (Verona), Lattebusche (lattiero caseario) di Belluno, Villa Caplet (settore viticolo) di Verona e infine le Officine Facco & C. spa (settore avicolo) della provincia di Padova.

«Ringraziamo la Regione del riconoscimento ricevuto - ha commentato l'unica imprenditrice premiata, Monica Galvanin, presidente dell'omonima azienda - Adesso però cerchiamo di lavorare all'unisono. Aziende e tutti gli enti territoriali competenti, voglio dire, perché a questa lista si sia in grado a breve di aggiungere tanti altri nomi di imprese venete brillanti. Manca purtroppo una logica di sistema che permetta, a tutti noi attori sociali del territorio, di fare squadra: un po' per disaffezione, un po' per noncuranza, talvolta per individualismo». **F.C.R.**





Assessorato Regionale alle Politiche dell'Istruzione e Formazione

## ATTESTATO DI MERITO

**Talin S.p.a.**

ha partecipato al dossier: **"Veneto e imprese: un futuro responsabile - Buone pratiche di Responsabilità Sociale d'Impresa in Veneto"**, pubblicato nel marzo 2009 da Unioncamere e Regione del Veneto.

Talin S.p.a. è stata selezionata per la sua esperienza esemplare di **Responsabilità Sociale d'Impresa**, nella categoria:

**9. Credibilità/reputazione**

Venezia, li 5 febbraio 2010

L'Assessore Regionale  
On. Elena Donazzan



**REGIONE DEL VENETO**

giunta regionale



Si riconosce l'impegno della Ditta

**Talin Spa**

per la promozione delle certificazioni etico-sociali d'impresa

(Articolo 34, Legge regionale 27 febbraio 2008 n.1)

L'Assessore ai Diritti Umani

*Maria Luisa Coppola*

Venezia, gennaio 2010

CORNEDO. Il vescovo Nosiglia agli industriali

## «L'etica nel lavoro ora può aiutare a superare la crisi»

Domenica 21 Febbraio 2010 PROVINCIA, pagina 25

---

«La crisi economica dovrà insegnare l'importanza dell'etica e delle regole nel mondo del lavoro. È necessaria una ripresa non solo economica ma anche morale che porti a stili di vita più sobri». È questo il messaggio che il vescovo di Vicenza, monsignor Cesare Nosiglia, ha portato all'interno delle aziende della Valle dell'Agno nella visita pastorale.

Nosiglia ha sottolineato come «la crisi dei nostri giorni sia figlia di una cultura basata sull'esasperazione del profitto ricercato a tutti i costi. È necessario mantenere nel mondo del lavoro la centralità della persona e delle famiglie. Le aziende si devono impegnare perché questo avvenga e avere un occhio di riguardo per il territorio in cui operano. In sostanza le aziende devono avere responsabilità sociale».

Il vescovo Nosiglia ha poi messo in evidenza come «la chiesa di Vicenza in questo periodo di difficoltà si stia impegnando con iniziative come "i sostegni di vicinanza", cioè l'aiuto che i cittadini senza problemi economici possono dare a favore di famiglie e persone in momentaneo disagio».

La visita ha toccato importanti realtà della vallata che sorgono a Cornedo: Talin, Crocco e Faedo.

Stefano Talin, amministratore delegato della Talin Spa, ha sottolineato come la sua azienda "ponga da sempre ai primi posti le preoccupazioni sociali e ambientali seguendo un percorso etico cercando di contribuire allo sviluppo sostenibile".L.CRI.



Un momento della visita del vescovo Nosiglia alla Talin Spa. L.CRI.

## OSSERVAZIONI E COMMENTI

Con il presente allegato invitiamo ciascun lettore ad esprimere il proprio giudizio e a riportare consigli e critiche relative:

- al merito delle prestazioni sociali;
- alla chiarezza e al metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso.

Una corretta predisposizione del bilancio sociale presuppone un atteggiamento di ascolto da parte nostra verso tutte quelle persone, organizzazioni, istituzioni e partner che in qualche modo sono interessate alla nostra attività. La vostra opinione costituisce la spina dorsale rispetto alla quale costruire un bilancio sociale SA 8000 il più efficace e “centrato” possibile oltre che permettere effettivi miglioramenti nella tutela dei lavoratori:

### Commenti sul merito delle prestazioni descritte nel Bilancio

### Chiarezza e completezza delle informazioni riportate nel Bilancio Sociale SA8000 (es. interesse per ulteriori dati non presenti nell'attuale versione)

Nel caso vogliate chiarimenti sulle modalità di compilazione del presente modulo, potete contattare il sig. Talin Stefano allo 0445 – 43 05 50 o scrivere a [talin@talin.com](mailto:talin@talin.com)

Vi ringraziamo anticipatamente.

Il modulo va cortesemente inviato a:

DESTINATARIO	FAX	E-MAIL
Rappresentante della Direzione per SA8000 e Rappresentante dei Lavoratori per SA8000 c/o Talin spa Via Monte Ortigara, 2/4 36073 Cornedo Vic. (VI)	0445 – 43 05 46	talin@talin.com

**Segnalazioni e reclami possono inoltre essere inviati all'ente di certificazione C.I.S.E. (mail: [info@lavoroetico.it](mailto:info@lavoroetico.it), fax: 0543-38219) o all'organismo di accreditamento SAI ([www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)).**