



BILANCIO SOCIALE

ALMARINA OR SH P.K.

via di Pashaliman Quartiere 10

Korriku Ed. 1

Orikum (Vlore)

ANNO 2022

*Questo è il 4° Bilancio Sociale
di ALMARINA OR SH P.K.*



Indice

1. Il valore sociale nel nostro lavoro.....	3
2. ALMARINA: la storia, cosa realizziamo e dati produttivi	3
3. Il nostro ambiente di lavoro.....	5
4. Le responsabilità e le nomine.....	6
5. Gli stakeholders.....	6
6. Per contattarci.....	7
7. La politica per la responsabilità sociale	8
8. Il sistema di gestione integrato.....	10
9. Le risorse umane.....	11
9.1 I ruoli e le competenze	11
9.2 La forza lavoro: la provenienza e i contratti di lavoro	11
9.3 La popolazione dei lavoratori: fasce di età	11
9.4 La formazione dei lavoratori	12
10.1 Il rifiuto del lavoro infantile	12
10.2 La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione	12
10.3 L'assenza di lavoro obbligato.....	13
10.4 Come evitare la discriminazione.....	13
10.5 Le procedure disciplinari.....	13
10.6 Gli orari di lavoro	14
10.7 La remunerazione.....	15
10.8 Il dialogo con i lavoratori	15
10.9 La gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro	16
10.10 Le comunicazioni agli stakeholders	17

1. Il valore sociale nel nostro lavoro

ALMARINA ha sempre creduto che il successo della propria attività passi attraverso la dedizione, il lavoro, i rapporti corretti con i pescatori, la trasparenza e tutela dei lavoratori, l'atteggiamento etico e sociale verso tutti coloro che contribuiscono alla crescita e al raggiungimento degli obiettivi.

In quest'ottica, il sistema di gestione integrato ha contribuito a coinvolgere i lavoratori e le altre parti interessate nell'applicazione dei principi etici e sociali e dei requisiti della responsabilità sociale riportati negli standard internazionali della acquacoltura e richiamati dalla norma SA 8000:2014.

La redazione del **Bilancio Sociale** ha cadenza annuale e fornisce alle parti interessate le informazioni sulla situazione del sistema di responsabilità sociale e un aggiornamento sugli obiettivi e target fissati per ogni indicatore sociale preso a riferimento per controllare e dimostrare il proprio impegno etico e sociale verso i portatori di interesse.

Il **Bilancio Sociale** viene redatto dal RSQ e approvato dalla Direzione:

Redatto da

Approvato da

Kondi Sheme
RSQ

Nicola Rossi
Direzione



A partire dal presente **Bilancio Sociale** il documento viene reso disponibile alle parti interessate che lo richiedono ed è stampato in unica copia e reso disponibile in ufficio ai lavoratori e collaboratori.

2. ALMARINA: la storia, cosa realizziamo e dati produttivi

La storia

La **ALMARINA OR SH.P.K.** è un'azienda di recente costituzione che opera nel settore dell'acquacoltura con un sito di allevamento di specie eurialine, in gabbie a mare e un locale, di supporto, a terra destinato alla prima lavorazione del pesce.

ALMARINA alleva orate e branzini nell'area di ORIKUM (Vlore) – Albania all'interno di una Baia del Golfo di Valona in un impianto di allevamento in gabbie a mare posizionate a circa mezzo miglio da terra, a ridosso della penisola di KARABURUN

Le attività di allevamento e lavorazione sono caratterizzate dall'utilizzo di macchinari e attrezzature all'avanguardia che preservano l'animale da situazioni di stress e garantiscono standard elevati di qualità del prodotto.

Cosa realizziamo

La produzione di ALMARINA è rappresentata da Orate e Branzini allevate nelle acque del mare del Golfo di Valona.

Sea bream
1500 ton



Sea bass
500 ton



Si prevede per il 2023 un incremento della produzione fino a 3.500 ton complessive per arrivare nel 2024 a 4.000 ton.



Il rapporto in volumi di pesce prodotto tra branzino (sea bass) e orata (sea bream) si attesta attorno a 100:0.

3. Il nostro ambiente di lavoro

ALMARINA dispone di due unità produttive:

Allevamento di orate e branzini

Situato nel golfo di VALONA, in località ORIKUM



Centro di selezione, incassettamento e spedizione.

Situato nella zona di Korriku Ed. 1 – Orikum (Vlore).



4. Le responsabilità e le nomine

Managing Director: *Nicola Rossi*

Managing Director Representative for social assessment:

Manager of Occupational health and safety management systems:

Employee representative per safety e social:

Responsible for safety in the workplace:

Addetti all'antincendio e al primo soccorso in allevamento: non nominati, ma diversi operatori sono stati formati all'uso dei sistemi di antincendio e al primo soccorso

Addetti all'antincendio e al primo soccorso nel centro di selezione, incassamento e spedizione: non nominati e il personale non è formato all'uso dei sistemi di antincendio, salvo il Responsible for safety in the workplace. Per il primo soccorso il personale al momento dell'assunzione è stato formato sulle regole generali da seguire in caso di primo soccorso ed è presente un addetto formato al primo soccorso.

Medico competente: esiste un medico aziendale



5. Gli stakeholders

L'attenzione del sistema di responsabilità sociale è rivolta agli stakeholders che costituiscono riferimento essenziale per l'attività di ALMARINA e per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.



Sono stakeholders di ALMARINA:

- ✘ I **soci** interessati al benessere dell'azienda e delle proprie famiglie
- ✘ i **lavoratori** dell'azienda: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del sistema e alla gestione delle problematiche è reso possibile grazie ai momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati anche alla comprensione dei principi alla base della responsabilità sociale e della tutela del lavoratore
- ✘ i **Clienti**: soggetti fondamentali per i quali si concentrano gli sforzi lavorativi atti a soddisfare le richieste e le attenzioni espresse e attese nei riguardi della qualità del prodotto, dell'attenzione

all'ambiente, della tutela della salute dei lavoratori in ogni fase della catena produttiva e il rispetto delle regole di responsabilità sociale

- ✘ i **Consumatori**: ALMARINA pone al centro della propria attenzione il rapporto con il consumatore. L'agire dell'azienda è ispirato dalla continua ed assidua ricerca dell'offrire un prodotto sempre migliore, accessibile a tutti ed un crescente valore aggiunto per il consumatore finale
- ✘ i **fornitori**: ALMARINA considera i propri fornitori come partner, non solo per la realizzazione del prodotto, ma anche per quanto riguarda l'impatto sociale; per questo ha definito un piano di coinvolgimento dei fornitori e strumenti ricettivi dei comportamenti legati ai principi di responsabilità sociale
- ✘ le **istituzioni** pubbliche e del territorio: l'azienda afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nel rispetto delle leggi nazionali e locali vigenti e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale
- ✘ **gli enti di certificazione**

Le aspettative di tutti gli stakeholder possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente **Bilancio Sociale**.

6. Per contattarci

Per avere informazioni su di noi e, in particolare, sul sistema di responsabilità sociale:

Tel: 00355 684013389

**Email:
Kondi.or@gmail.com**



Il nostro Managing Director Representative for social assessment è
Sheme Kondi

sarà lieto di sentirvi per darvi le informazioni che chiedete e per raccogliere idee e suggerimenti.

7. La politica per la responsabilità sociale

La politica per la responsabilità sociale di ALMARINA si integra con le altre politiche per la qualità, la sicurezza alimentare e l'ambiente.

ALMARINA ribadisce l'importanza di sviluppare e mantenere nel tempo un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti nel pieno rispetto delle leggi nazionali, comunitarie e dei diritti umani.

Inoltre ALMARINA è consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale e vuole caratterizzarsi come operatore di eccellenza per quanto riguarda la Responsabilità Sociale.

Tutto ciò per ALMARINA significa:

- considerare i propri dipendenti come una risposta strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti, promovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri fornitori come partner, non solo per le attività strettamente commerciali, ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri clienti come elemento fondamentale del successo di ALMARINA.; per questo è necessario lavorare per garantire la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

Per garantire tutto ciò è impegno formale di ALMARINA:

- rispettare e fare propri tutti i principi di responsabilità sociale;
- conformarsi alla legislazione nazionale, comunitaria, alle norme e convenzioni internazionali (ILO);
- migliorare nel tempo il proprio sistema di gestione della responsabilità sociale.

E' volontà di ALMARINA che i principi di responsabilità sociale siano rispettati da tutti i propri fornitori.

Per questo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

✚ CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI:

Rispetto della libertà e dignità dei dipendenti:

È proibito ricorrere a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di dipendenti e collaboratori.

✚ LAVORO MINORILE E GIOVANI LAVORATORI

Rifiuto dell'impiego di lavoro minorile nel ciclo produttivo:

È proibito l'impiego di lavoro minorile. ALMARINA ha scelto che il personale dipendente abbia un'età superiore ai 18 anni e ha definito modalità per la gestione delle situazioni riscontrate presso i fornitori/subfornitori nelle quali è stato impiegato lavoro minorile.

✚ LAVORO COATTO

Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto

È proibito impiegare personale contro la propria volontà, ricorrendo a minacce o punizioni.

✚ SALUTE E SICUREZZA

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

Ogni lavoratore ha diritto di operare in un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

ALMARINA si impegna a valutare e gestire costantemente i rischi e i pericoli che possono presentarsi sul luogo di lavoro con lo scopo di ridurli al minimo. Si impegna inoltre a fornire, ad ogni dipendente, ogni indumento e accessorio utile a garantirne la sicurezza sul luogo di lavoro. ALMARINA si preoccupa infine di somministrare ad ogni dipendente corsi di formazione e aggiornamento in materia di sicurezza sul lavoro.

L'azienda ha nominato un rappresentante sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste e la valutazione dei rischi. ALMARINA ha messo a disposizione del personale locali per il ristoro durante le pause lavorative.

✚ **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE**

Rispetto del diritto di libertà di riunirsi e di contrattazione collettiva

Ogni dipendente ha diritto di riunirsi ed eleggere i propri rappresentanti. I rappresentanti dei lavoratori non possono essere oggetto di discriminazioni e sarà promossa la contrattazione collettiva.

✚ **ORARIO DI LAVORO E SALARIO**

Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto

Ad ogni lavoratore deve venire garantito uno stipendio in base a quanto previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurargli una vita dignitosa.

L'orario di lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso va garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

✚ **PARITÀ DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE**

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione

È vietata qualsiasi forma di discriminazione che pregiudichi il diritto alla parità di salario fra uomo e donna e alla parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere garantito e rispettato anche in fase di assunzione, formazione, promozione e dimissione.

✚ **SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE**

Monitoraggio e miglioramento continuo

ALMARINA si impegna, in ottica del miglioramento continuo a:

- 1) definire e verificare annualmente la presente "Politica", applicare tutti i requisiti delle stessa oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- 2) definire in modo chiaro i ruoli, le autorità, e le responsabilità del proprio personale;
- 3) esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare se necessario azioni correttive e/o preventive;
- 4) assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma;
- 5) nominare un rappresentante della direzione in materia di sicurezza e favorire un rappresentante dei lavoratori;
- 6) selezionare i fornitori in base alla loro capacità di rispettare i requisiti della norma;
- 7) al momento in cui si verificano non conformità porre in essere tutte le azioni correttive necessarie ad eliminarle e a valutarne l'efficacia.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa ed attuata in tutti i livelli aziendali, ALMARINA ha deciso di pubblicare in bacheca questo documento (in caso di nuove assunzioni la politica verrà consegnata alla firma del contratto).

DIREZIONE

Nicola Rossi

8. Il sistema di gestione integrato

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è integrato nel sistema aziendale che copre anche i requisiti dei sistemi (GlobalGap, ASC, FOS), dei sistemi di sicurezza alimentare (IFS), oltre che rispondere alla regolamentazione, normativa e legislazione vigente in materia di igiene delle lavorazioni e dei prodotti, legalità dei prodotti, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tutela e rispetto dell'ambiente, diritti e doveri dei lavoratori.

Il sistema integrato viene gestito da Kondi Sheme

Sono programmate e attuate attività di auditing, sorveglianza e test di simulazione con verifiche di efficacia della comprensione e comportamento del personale.

Attualmente ALMARINA è in possesso delle certificazioni IFS, Global Gap, ASC e FOS:



9. Le risorse umane

9.1 I ruoli e le competenze

I ruoli e le responsabilità vengono assegnati dal Managing Director in collaborazione con il Managing Director Representative for social assessment.

Per ogni ruolo sono state definite le mansioni e il profilo di competenze e conoscenze che viene preso in considerazione sia al momento dell'assunzione che per programmare le necessarie attività di formazione e qualifica interna. Tali informazioni sono contenute nel "Regolamento generale aziendale Secondo Kodit te Punes te Republikes se Shqiperise in Albania creato con la legge 7961 del 12/07/1995 cambiato con 136/2015 del 05/12/2015 (O.G. nos. 149/2009, 61/2011, 82/2012 and 73/2013 – hereinafter: the Law).

Le competenze vengono verificate dal RSQ nella normale attività giornaliera.

Nell'assegnazione dei ruoli non sono praticate discriminazioni o preconcetti; vengono valorizzate le risorse umane disponibili e quelle locali.

9.2 La forza lavoro: la provenienza e i contratti di lavoro

La politica di ricerca, selezione e inserimento dei lavoratori è basata su principi di equità, professionalità, disponibilità e serietà. Non fanno parte dell'azienda di ALMARINA pregiudizi e discriminazioni verso qualsiasi soggetto sociale e culturale.

Per la particolarità del lavoro (orari prolungati nei periodi di somministrazione del mangime nelle vasche di allevamento, condizioni ambientali subacquee e in imbarcazione del tutto particolari) il lavoratore è generalmente un lavoratore maschio di giovane e al massimo di mezza età.

I lavoratori di ALMARINA sono ripartiti in tre aree lavorative:

-  lavoratori dell'allevamento
-  lavoratori dell'unità di selezione, incassettamento e spedizione
-  impiegati

La maggior parte dei lavoratori sono Albanesi ciò come scelta volta a favorire le risorse umane locali.

La ripartizione dei lavoratori del 2022 tra le differenti aree di lavorazione e tra uomini e donne è riportata nella tabella e grafico seguente:

	2022
N° totale lavoratori	43
N° stagionali	/
N° impiegati	2
N° lav in allevamento	25
N° lav in incassettamento	17
N° totale uomini	28
N° totale donne	14

9.3 La popolazione dei lavoratori: fasce di età

L'età media dei lavoratori è stata nel 2022 di 35 anni.

Dall'inizio dell'attività di ALMARINA, **MAI** vi sono stati lavoratori con meno di 18 anni.

9.4 La formazione dei lavoratori

Tutti i lavoratori vengono formati al momento dell'assunzione sugli aspetti relativi a:

- ✘ procedure di lavoro
- ✘ norme di sicurezza nei luoghi di lavoro e nella posizione lavorativa specifica
- ✘ comportamenti igienico sanitari
- ✘ regolamento aziendale
- ✘ significato e attenzioni agli allergeni
- ✘ sistema integrato aziendale

La formazione al personale comporta anche gli aspetti della sicurezza nei luoghi di lavoro oltre che ad aspetti legati ai requisiti della responsabilità sociale.

Argomenti	Ore/lavoratore		
	2020	2021	2022
Formazione generale (igiene, sicurezza e responsabilità sociale, procedure attività di allevamento e lavorazione)	18	/	/
Formazione sicurezza Uffici	1	4	4
Formazione sicurezza allevamento	1	4	4
Formazione sicurezza area lavorazione	2	4	4

10.1 Il rifiuto del lavoro infantile

ALMARINA non ha mai utilizzato lavoro infantile, né mai lo utilizzerà e lo incoraggerà: è fuori da ogni possibilità di pensiero e politica aziendale. Non sono state segnalate o raccolte informazioni sull'uso di manodopera minorile da parte dei fornitori.

Indicatore di requisito	2022
Numero di segnalazioni di utilizzo da parte dei fornitori/subfornitori di lavoro infantile	0

10.2 La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione

ALMARINA garantisce ai lavoratori la possibilità di riunirsi ed eleggere un proprio rappresentante dei lavoratori per aspetti legati alla sicurezza e ai requisiti di responsabilità sociale contenuti nel presente bilancio.

In caso di necessità di comunicazione alla direzione, il personale si rivolge direttamente o tramite il suo rappresentante.

Nonostante non vi siano vincoli alla contrattazione collettiva o singola, scarsa è l'attitudine a tale prassi.

Il contratto di lavoro è disponibile al personale, che lo può richiedere all'ufficio amministrativo.

Indicatore di requisito	2022
Numero di reclami/lamentele dei lavoratori al datore di lavoro	0

10.3 L'assenza di lavoro obbligato

Non vengono praticate prassi che possano configurare lavoro obbligato: nessuna forma di coercizione fisica o psicologica, nessuna forma ricattatoria basata su aspetti legati al posto di lavoro o alla situazione economica o al possesso di documenti o oggetti di proprietà del dipendente o del collaboratore e fornitore.

Le stesse ore di straordinario sono concordate con il dipendente e non sono mai "forzate". Sono su base volontaria.

Indicatore di requisito	2022
% di lavoratori che afferma di sentirsi libero di andarsene alla fine del turno lavorativo	100%

10.4 Come evitare la discriminazione

La selezione del personale è sempre stata improntata su principi etici valorizzando la professionalità, la disponibilità e serietà del lavoratore, oltre alla conoscenza diretta del lavoratore visto che la forza di lavoro è principalmente locale e quindi è conosciuta e nota.

Tra i lavoratori NON sono presenti lavoratori stranieri.

Significativa è la presenza di giovani lavoratori la maggior parte dei quali di provenienza locale.

La presenza di donne è limitata al lavoro da svolgere in stabilimento per l'incassamento del pesce e per le pulizie.

Il lavoro, per la sua pesantezza e particolarità, si adatta prevalentemente a giovani lavoratori maschi.

Nel caso di richieste da parte del personale di permessi o riposi lavorativi – se non ostatici nei confronti dell'azienda – questi vengono presi in considerazione e rilasciati, compatibilmente con i carichi lavorativi tipici del lavoro stagionale.

Indicatore di requisito	2022
% di lavoratori che afferma di sentirsi soddisfatto del proprio lavoro	100
Numero di fenomeni di discriminazione segnalati tra i lavoratori	0

La distribuzione dei lavoratori indica una prevalenza di lavoratori maschi, per il motivo della particolarità del lavoro pesante e degli orari che poco si addicono alle lavoratrici donne.

L'azienda, comunque, non rifiuta a priori domande di lavoro da parte di lavoratrici.

10.5 Le procedure disciplinari

ALMARINA ha definito, in collaborazione con i consulenti del lavoro, un regolamento aziendale, che è disponibile a tutto il personale operativo richiedendolo presso l'ufficio ed è appeso in bacheca della sala di incassamento.

Nel regolamento aziendale sono indicate le procedure disciplinari.

Al momento non ci sono state situazioni di allontanamento del personale dopo aver applicato la procedura prevista dal regolamento aziendale: richiamo verbale, richiamo scritto e reiterazione con licenziamento.

Il Managing Director e il Managing Director Representative for social assessment, in ogni modo, privilegiano il dialogo e la comunicazione con il personale, come mezzo preventivo e non coercitivo.



10.6 Gli orari di lavoro

Gli orari di lavoro sono comunicati al personale all'atto dell'assunzione.

ORE DI LAVORO	Anno 2022
Ore medie mensili (ordinarie + straordinari) dei lavoratori in stabilimento lavorazione	0
Ore medie mensili (ordinarie + straordinari) dei lavoratori in allevamento	180
Ore medie mensili (ordinarie + straordinari) dei lavoratori in ufficio	160

Gli orari di lavoro sono i seguenti:

- ▶ impiegati di ufficio: dalle 8.00 alle 16.00 con pausa di 30 min per cinque giorni alla settimana
- ▶ lavoratori dell'allevamento:
 - 🇮🇹 lavoratori adibiti alla gestione/manutenzione e alimentazione dell'impianto: dalle 7.00 alle 15.00 con un'ora di pausa

Complessivamente, tutti i lavoratori lavorano 40 ore settimanali ordinarie oltre agli straordinari che sono su base volontaria e non superano le 120 ore annuali (media di 10 ore /mese).

Gli orari di lavoro sono regolati dal contratto aziendale e dalle norme vigenti.

Gli straordinari svolti sono sempre stati su carattere volontario (richiesta del managing director e del Managing Director Representative for social assessment e libera accettazione da parte del lavoratore).

10.7 La remunerazione

La retribuzione dei lavoratori è quella stabilita dal contratto aziendale.

La differenza tra il salario più alto (il managing director) e il salario più basso ha un rapporto di 5:1.

La remunerazione del salario più alto è 2,2 volte superiore alla media dei lavoratori.

La media del salario per categorie di lavoratori è stata la seguente:

Valuta	(valuta albanese)
Impiegati ufficio	169300
Lavoratori allevamento	76770
Lavoratori stabilimento lavorazione	37600

La retribuzione mensile dei lavoratori per livello contrattuale è stata invece:

Livello Contrattuale	(valuta albanese)
1	50000
2	70000
3	75000

ALMARINA ha verificato che gli importi orari lordi fossero congrui con la mansione svolta dal lavoratore e in linea con il contratto per i dipendenti.

I valori della remunerazione garantiscono un livello di sopravvivenza superiore alle soglie minime di povertà stabilite dal governo albanese.

Gli stipendi sono rilasciati al personale tramite bonifico bancario o assegno, in funzione della richiesta del lavoratore

Non sono state effettuate trattenute a scopi disciplinari.

Nel caso il personale chieda spiegazioni sulla busta paga, l'ufficio amministrazione è disponibile e mettere in contatto il dipendente con il responsabile amministrativo incaricato alla preparazione delle buste paghe.

10.8 Il dialogo con i lavoratori

Il dialogo con i lavoratori è un aspetto a cui ALMARINA dà grande importanza, essendo gli stessi lavoratori stakeholders e attori che influenzano con la loro attività la qualità del prodotto e del servizio.

Il dialogo si esplica in:

- ✘ disponibilità da parte del Managing Director e del Managing Director Representative for social assessment ad ascoltare le opinioni dei lavoratori (opinioni trasmesse direttamente o tramite il rappresentante dei lavoratori)
- ✘ esposizione nella bacheca di note informative sui principi adottati nell'ambito dell'igiene dei prodotti, della sicurezza nei luoghi di lavoro, della responsabilità sociale e della tutela dell'ambiente

- ✘ raccolta di osservazioni, consigli e note (anche anonime) da parte del personale e registrazione sulle note dei verbali di lavoro

L'obiettivo primario del dialogo con i lavoratori è creare un clima positivo, partecipativo e sereno, dove il lavoratore è a conoscenza ed è consapevole del ruolo che riveste in azienda ed è facilitato a comunicare verso il datore di lavoro e i suoi responsabili.

10.9 La gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

Indicatore	2022
Numero di infortuni	0
Media ore di formazione specifica sulla sicurezza per singolo lavoratore	2

ALMARINA si impegna per il 2022 e gli anni successivi a programmare annualmente formazione sulla sicurezza dei lavoratori di allevamento e dell'unità di incassettamento. Attualmente la formazione sulla sicurezza è stata svolta all'assunzione del personale e in occasione di cambi di ruolo.

Per le diverse attività lavorative e mansioni svolte è stata effettuata un'analisi dei rischi per la sicurezza nella quale sono state indicate le misure di prevenzione/contenimento, l'utilizzo dei DPI e DPC e la verifica dell'efficacia delle procedure messe in atto.

I DPI consegnati nel 2022 sono riportati nel MOD CVP (Consegna vestiario personale) e corrispondono all'elenco definito nel documento DVR (Documento di valutazione dei rischi)

Il personale ha a disposizione un medico del lavoro che verifica se sussistono delle situazioni lavorative non compatibili con lo stato fisico e sanitario dei lavoratori, al fine di comunicarlo alla Direzione per la ridefinizione della mansione lavorativa.

Sia in allevamento che nel locale di incassettamento sono presenti cassette di primo soccorso contenenti:

- a. Guanti sterili monouso (2 paia)
- b. Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone (10% di iodio) 125 ml (1)
- c. Flacone di soluzione fisiologica (sodio cloruro 0,9%) da 250 ml (1)
- d. Compresse di Garza sterile 10x 10 in buste singole (3)
- e. Compresse di Garza sterile 18 x 40 in buste singole (1)
- f. Pinzette da medicazione sterili monouso (1)
- g. Confezione di cotone idrofilo (1)
- h. Confezioni di cerotti di varie misure pronti all'uso (1)
- i. Rotoli di cerotto alto 2,5 cm (1)
- j. Rotolo di benda orlata alta 10 cm (1)
- k. Un paio di forbici
- l. Lacci emostatici (1)
- m. Ghiaccio pronto uso (1)
- n. Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (1)

Il contenuto e le scadenze dei materiali presenti nella cassetta vengono regolarmente verificati.



10. 10 Le comunicazioni agli stakeholders

ALMARINA si adopera per comunicare all'esterno i propri principi e i risultati frutto dell'applicazione di procedure e modi di essere improntati sulla responsabilità sociale verso gli stakeholders e l'ambiente che la circonda.

Con la pubblicazione e la divulgazione del primo bilancio sociale, ALMARINA intende far conoscere agli organismi di controllo locali e ai clienti, gli impegni ed i risultati conseguiti in ambito di responsabilità sociale.