Mantova, li' 20/03/2026

L'obiettivo prioritario dell'Azienda è la completa soddisfazione delle esigenze e delle aspettative non solo dei propri clienti, ma di tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, ovvero lavoratori, enti pubblici e collettività in generale. E' per la realizzazione di questo traguardo che BOTTOLI COSTRUZIONI SRL vede nella norma SA8000:14 e UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione le giuste linee guida da applicare.

Gli obiettivi che la Direzione vuole ottenere attraverso l'attuazione della norma SA8000:14 sono:

- Rispettare tutte le leggi e le normative applicabili in materia di sicurezza e tutela del lavoratore
- Non utilizzare né sostenere lavoro infantile (inteso come lavoro svolto da persone di età inferiore ai 16 anni)
- Non ricorrere all'utilizzo del lavoro obbligato, garantendo al personale la piena libertà di scelta di proseguire o meno il rapporto di lavoro instaurato
- Garantire ai lavoratori luoghi di lavoro sicuri e salubri, adottando adeguate misure di prevenzione e protezione, minimizzando le possibilità che si verifichino incidenti sul luogo di lavoro
- Garantire al personale il diritto alla contrattazione collettiva e la piena libertà di aderire a sindacati
- Non attuare né sostenere nessuna forma di discriminazione o coercizione sul lavoro, sia essa riguardante l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, promozione licenziamento o pensionamento; non interferire con eventuali pratiche o principi esercitati dal personale derivanti da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica
- Non utilizzare né sostenere punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, né abusi verbali
- Rispettare quanto previsto dai C.C.N.L. applicabili in materia di orario di lavoro
- Garantire l'erogazione del salario previsto dal C.C.N.L. per le effettive mansioni svolte dai lavoratori
- Permettere alle parti interessate di garantire l'accesso alla documentazione ai fini della valutazione di conformità ai requisiti della norma SA 8000
- aumentare la consapevolezza e la qualifica del personale tramite formazione, informazione e addestramento, coinvolgendolo nelle scelte aziendali, perchè le risorse umane sono considerate il vero motore della crescita aziendale
- Migliorare i processi di comunicazione con utenti, enti, fornitori, e con tutti i portatori di interesse, rendendo visibili all'esterno i propri impegni e i risultati raggiunti in campo sociale e della qualità, attraverso l'emissione annuale del Bilancio Sociale.
- Garantire la possibilità a tutte le parti interessate, sia interne che esterne, di inoltrare reclami, suggerimenti e segnalazioni riguardo i princìpi qui espressi, sia all'azienda tramite i canali specifici individuati, di cui di seguito riportiamo i riferimenti:

BOTTOLI COSTRUZIONI SRL – Social Performance Team	Via A. Vespucci,2 46100 Mantova - Referente SA8000: Arch. Nicola Giovannini Email; sicurezza@bottoli.it
DNV Italy srl	Via Energy Park, 14 – 20871 -Vimercate (Mb) 0396 899905 https://www.dnv.it/contatti/Form-Segnalazioni-Reclami.html
SAI -Social Accountability International	15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 Phone: 212-6841414 Email: info@sa-intl.org

PRINCIPI UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

L'azienda si pone come obbiettivi:

- il Miglioramento della resilienza, della sostenibilità e della reputazione di un'organizzazione;
- Identificazione ed eliminazione di eventuali situazioni di rischio nel campo della diversità e inclusione;
- Valorizzare i dipendenti e collaboratori con conseguente aumento della produttività;
- Rendere più attraenti e inclusivi i luoghi di lavoro;
- Favorire un cambiamento interno alle organizzazioni, con la messa a punto di obiettivi strategici maggiormente sostenibili sul piano sociale e nella costruzione di un rapporto diverso con gli stakeholder e loro coinvolgimento;
- disegnare, sviluppare e immettere sul mercato prodotti e servizi attenti alla diversità e all'inclusione;
- valutare se le strategie e le azioni intraprese hanno realmente avuto un impatto positivo sull'organizzazione nel suo complesso e sui portatori di interessi.
- Implementare la cultura diversità e inclusione in azienda verificando le caratteristiche demografiche e personali dei lavoratori (a es.: età, disabilità, identità di genere, origine etnica o nazionale, religione o credenza)
- contrasto all'ineguaglianza di genere e riduzione delle disuguaglianze attraverso un lavoro dignitoso per ottenere crescita economica.

La Direzione

BOTTOLI
Bottoli Costruzioni s.r.l.
Ing. Francesco Bottoli