
MODELLO ORGANIZZATIVO ABB

ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001

Versione aggiornata al 30 settembre 2016



Il presente documento ed i suoi allegati sono di proprietà di ABB S.p.A. e non possono essere riprodotti neppure parzialmente né divulgati a terzi esterni al Gruppo senza il consenso di ABB S.p.A.

Il presente Modello Organizzativo ABB si compone dei seguenti capitoli

1. Prefazione

2. La Responsabilità Amministrativa delle società
 - 2.1 D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
 - 2.2 Sanzioni
 - 2.3 Condotte esimenti la responsabilità amministrativa
 - 2.4 Finalità e struttura del Modello

3. Organismo di Vigilanza e Controllo (OVC)
 - 3.1 Introduzione
 - 3.2 Nomina, Revoca e Regolamento dell'OVC
 - 3.3 Compiti e obblighi informativi
 - 3.3.1 Compiti
 - 3.3.2 Informativa dell'Organismo di Vigilanza e Controllo nei confronti degli organi societari
 - 3.3.3 Informativa all'Organismo di Vigilanza e Controllo da parte dei destinatari del Modello
 - 3.3.4 Segnalazioni da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti
 - 3.3.5 Flussi informativi verso l'OVC
 - 3.3.6 Ulteriori obblighi di segnalazione
 - 3.3.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

4. Codice di Condotta
 - 4.1 Codice di Condotta dei fornitori

5. Mappatura, analisi e valutazione dei rischi
 - 5.1 Reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 esclusi quelli sulla Salute e Sicurezza sul lavoro e in materia ambientale
 - 5.2 Reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro e in materia ambientale
 - 5.2.1 Politica di ABB in tema di salute e sicurezza dei lavoratori
 - 5.2.2 Politica di ABB in tema di ambiente

6. Verifica sull'adeguatezza delle ABB Group Directives e Instructions e delle procedure italiane in essere per la creazione di un adeguato sistema di controllo preventivo

- 7 Verifica dell'esistenza di un sistema organizzativo
- 8 Verifica dell'adeguatezza dei sistemi informativi
- 9 Poteri di firma e livelli autorizzativi
- 10 Verifica dell'adeguatezza dei sistemi di controllo e gestione
- 11 Piano della comunicazione interna ed esterna
- 12 Formazione del personale e sistema sanzionatorio
- 13 Flussi informativi: Help Desk – Business Ethics Hot Line
- 14 Verifiche periodiche
- 15 Allegati

1. Prefazione

A partire dal 1997 il Gruppo ABB a livello internazionale ha deciso di dare avvio ad un significativo progetto riguardante il comportamento dei propri dipendenti e collaboratori nella conduzione degli affari del Gruppo e delle singole società appartenenti al Gruppo.

Tale decisione è stata determinata dalla sottoscrizione ed entrata in vigore di alcuni importanti trattati e convenzioni internazionali sulla materia.

Sulla scorta dell'esperienza europea degli anni novanta, i legislatori dei singoli Paesi, le organizzazioni internazionali e nazionali e le imprese sono intervenuti con misure atte a prevenire la commissione di illeciti e frodi aziendali.

L'OCSE (o OECD) ha promosso la conclusione del Trattato internazionale e precisamente la "Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali firmata il 21 novembre 1997 dai 29 Paesi membri dell'OCSE e da cinque Paesi non membri"; i Paesi aderenti all'Unione Europea hanno firmato nel luglio 1995 la Convenzione Europea sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea e nel maggio del 1997 la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri; la Camera di Commercio internazionale (ICC) e la Banca Mondiale hanno emesso regolamenti contenenti raccomandazioni sui medesimi temi.

Con riferimento all'Italia, le organizzazioni nazionali, tra le quali il Comitato delle Società quotate, Confindustria e l'ABI, hanno promosso e stimolato le imprese associate ad adottare Codici di comportamento e Regole di autodisciplina ai quali le imprese aderiscono su base volontaria.

Sempre con riferimento al nostro Paese, con legge 29 settembre 2000, n. 300, sono state ratificate e rese esecutive in Italia la Convenzione OCSE e le Convenzioni dell'Unione Europea sulle misure anti-corruzione e di tutela degli interessi finanziari; detta legge prevede, tra l'altro, l'estensione della qualifica di pubblico ufficiale ai fini dei reati corruttivi ai funzionari dell'Unione Europea e di altri Stati esteri e organizzazioni pubbliche internazionali, l'introduzione di nuovi illeciti penali e la delega al Governo per la introduzione nel nostro ordinamento della responsabilità amministrativa delle società.

In esito alla delega data al Governo, è stato approvato il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 sulla responsabilità amministrativa delle società.

Per completare il quadro normativo di riferimento è utile richiamare il Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 sulla riforma dei reati societari e il D.L. 17 gennaio 2003 n. 6 con il quale è stata approvata la riforma del diritto societario; si può così definire completo il complesso normativo che, in termini generali, è denominato "Corporate Governance".

Le Nazioni Unite con la risoluzione 58/4 del 21.10.2003 hanno adottato la "United Nations Convention Against Corruption" che incoraggia i paesi membri ad adottare adeguate misure contro la corruzione e richiedendo la formale criminalizzazione del reato di corruzione di Pubblici Ufficiali di paesi terzi e di Organizzazioni Pubbliche internazionali.

La responsabilità amministrativa delle società deriva da comportamenti illeciti dei propri dipendenti; il D.Lgs 231/2001 prevede una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa

delle società quando la società medesima abbia adottato e mantenuto efficiente un Modello Organizzativo atto a prevenire gli illeciti dei dipendenti. In linea con il nuovo scenario normativo e di autoregolamentazione internazionale e nazionale, nel marzo 2002 Confindustria, alla quale aderisce ABB S.p.A., ha elaborato per le aziende associate le “Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo” (in appresso definito anche “Linee Guida”), così come previsto dall’articolo 6 del D.Lgs. 231/2001.

Le linee guida di Confindustria suggeriscono l’adozione di un modello mutuato dagli Integrity Programs statunitensi e, quindi, sostanzialmente coincidente con l’Integrity Program che il Gruppo ABB ha introdotto a livello internazionale, salvo alcuni adeguamenti che sono resi necessari per la diversità del sistema giuridico italiano rispetto a quello di “Common Law” statunitense.

Si deve constatare che gli “Integrity Programs” adottati dalle aziende hanno dato risultati positivi laddove l’azienda e il suo “top management” hanno dato al programma (o “Modello”) una concreta e sostanziale attuazione. Tale constatazione non può che incoraggiare tutti, ma soprattutto coloro che sono definiti “soggetti in posizione apicale” ossia coloro che hanno il potere di adottare ed attuare efficacemente i modelli organizzativi, di proseguire nelle attività dell’Integrity Program già avviato da ABB a far tempo dal 2000. In linea con il nuovo scenario normativo e di autoregolamentazione internazionale e nazionale, il Gruppo ABB ha avviato dal 1997 il proprio progetto, definito “ABB Compliance Program”, oggi “Integrity Program”, con una serie di iniziative e attività organizzative, informative e formative

L’adeguamento dell’ABB Compliance Program per renderlo compatibile con il modello organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001 ha comportato alcune attività di verifica sui seguenti aspetti che compongono il presente Modello Organizzativo:

1. Nomina dell’Organismo di Vigilanza e Controllo (OVC).
2. Verifica della completezza dell’esistente Codice Etico (oggi Codice di Condotta).
3. Mappatura, analisi e valutazione dei rischi.
4. Verifica della adeguatezza delle “ABB Group Directives and Instructions” e delle procedure italiane in essere per la creazione di un adeguato sistema di controllo preventivo.
5. Verifica dell’esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro quanto alle linee di riporto (organigrammi).
6. Verifica dell’adeguatezza dei Sistemi Informativi.
7. Revisione dei poteri di firma e livelli autorizzativi.
8. Verifica sui sistemi di controllo di gestione.
9. Flussi informativi: Piano di comunicazione interna ed esterna.
10. Formazione del personale e sistema sanzionatorio.
11. Flussi informativi: Istituzione di “Help-Desk” e “Hot-Line”.
12. Verifiche periodiche.

In data 29 giugno 2006 il Gruppo ABB a livello internazionale ha adottato e formalmente pubblicato nell'Intranet aziendale l'"ABB Group Charter" ossia la "Carta Costituzionale" del Gruppo ABB che comprende il sistema di Corporate Governance della capogruppo e regole interne applicate a tutte le società del Gruppo ABB.

L'ABB Group Charter comprende:

- a) lo Statuto sociale della capogruppo ABB Ltd.
- b) il Regolamento del Consiglio di Amministrazione di ABB Ltd.
- c) "Mission, Vision and Business Principles"
- d) le Regole di Autorizzazione del Gruppo (c.d. "GAR", "Group Authorisation Regulations")
- e) le "Group Directives & Instructions"
- f) l'"Internal Audit" di Gruppo
- g) il Codice di Condotta

Il Codice di Condotta di Gruppo sostituisce le preesistenti "ABB Business Ethics" a far tempo dal 30 giugno 2006 ed è parte integrante del presente Modello Organizzativo.

Le Regole di autorizzazione del Gruppo e le "Group Directives & Instructions", laddove applicabili, vengono recepite nel presente Modello Organizzativo.

Il Codice di Condotta, le Regole di autorizzazione del Gruppo e le "Group Directives & Instructions" sono consultabili su inside.abb.com/it.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. In ragione del mutato quadro normativo dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria alla data del 31 marzo 2008 e nel mese di marzo 2014.

Nel 2016 è stata inoltre attuata una riorganizzazione nel Gruppo (Next Level II).

Si è pertanto ritenuto opportuno procedere ad un aggiornamento del Modello Organizzativo al fine di recepire le novità legislative introdotte, le nuove Linee Guida di Confindustria e la nuova struttura organizzativa di ABB S.p.A.

Sesto S. Giovanni, 30 settembre 2016

L'Amministratore Delegato

Ing. Mario Corsi

2. La responsabilità Amministrativa delle società

2.1 - D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

La previsione di una responsabilità amministrativa dettata dal D. Lgs. 231/2001 (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti/Società si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali, sottoscritta da 70 paesi e ratificata e resa esecutiva in Italia con la Legge Delega 29.9.2000 n. 300). Detta Legge, oltre ad equiparare il pubblico ufficiale di Stato estero o Comunitario a quello italiano ai fini dei reati di peculato, concussione e corruzione e a creare la nuova fattispecie di reato della indebita percezione di erogazione a danno dello Stato, delegava il Governo a disciplinare la responsabilità amministrativa degli enti e società stabilendone i principi.

Il D.Lgs. 231/2001 è l'attuazione di tale Legge Delega.

Prima di delineare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 è importante precisare da subito che la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (nel seguito, gli "Enti") consegue automaticamente alla commissione di alcune tipologie di reati-presupposto identificati nel D.Lgs. 231/01 e nei successivi provvedimenti legislativi (quali a titolo esemplificativo i reati corruttivi, finanziari e societari, in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, in materia di riciclaggio, in materia di reati informatici, in materia ambientale e gli altri reati di cui in appresso), commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti da parte di soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti.

La tipologia di reati, per fatti commessi da soggetti apicali o sottoposti, alla quale, pertanto, consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella di cui all'elenco che segue suddiviso in gruppi di tipologie di reato:

a) reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato (art. 640 comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica ai danni dello Stato (art. 640-ter c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione (artt. 318,319,320 e 322 bis c.p.);

- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- b) Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'art. 6 della Legge n. 406/2001, come modificati dalla Legge n. 99/2009 (art. 25-bis), tra i quali si menzionano in particolare:
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
 - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- c) Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, introdotti dall'art. 3 della Legge n. 7/2003 (art. 25-quater);
- d) Reati in materia societaria, introdotti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2002, per come modificati dalla Legge n. 69/2015 e comprensivi del reato di cui all'art. 2635 c.c. "*Corruzione tra privati*" (art. 25-ter);
- e) I reati previsti e puniti dagli artt. 589 e 590 c.p., inerenti, rispettivamente, all'omicidio colposo ed alle lesioni personali colpose gravi o gravissime, qualora siano stati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come introdotti dall'art. 9 della Legge n. 127/2007 (art. 25-septies);
- f) Delitti contro la personalità individuale introdotti dall'art. 5 della Legge n. 228/2003 (art. 25-quinquies) (tra i quali si menzionano: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ex artt. 600,601e 602 c.p.);
- g) Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 58/2008, introdotti dall'art. 9 della Legge n. 62/2005 (art. 25-sexies);
- h) Reati aventi carattere transnazionale previsti e puniti dagli artt. 416, 416.bis, 377-bis e 378 c.p., dall'art. 74 del D.P.R. 309/1990 e dall'art. 12 del D.Lgs. 286/1998, introdotti dalla Legge 146/2006;
- i) Reati previsti e puniti dagli artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 c.p. inerenti, rispettivamente a ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio così come introdotti dall'art. 63 del D.Lgs 231/2007 e dalla Legge 186/2014 (art. 25-octies);
- j) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'art. 7 della Legge n. 48/2008 (art. 24-bis);

- k) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge n. 116/2009 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione (art. 25-decies);
- l) Delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2, comma 29 della Legge n. 94/2009, come modificati dalla Legge n. 69/2015 (art. 24-ter);
- m) Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge n. 99/2009 (art. 25-bis.1), tra i quali si menzionano in particolare:
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- n) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dall'art. 8 della Legge n. 7/2006 (art. 25-quater.1);
- o) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22 aprile 1941 n. 633, introdotti dalla Legge n. 99/2009 (art. 25-nonies);
- p) Reati ambientali previsti e puniti dal D.Lgs. 121/2001, per come modificati dalla Legge 68/2015 (art. 25-undecies);
- q) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dalla Legge 109/2012 (art. 25-duodecies).

Come già anticipato, l'Ente/società è responsabile per reati commessi nel suo interesse e a suo vantaggio da soggetti in posizione apicale e da dipendenti sottoposti alla direzione o vigilanza dei predetti. I soggetti in posizione apicale sono individuabili in coloro che ricoprono le seguenti cariche o responsabilità:

- L'Amministratore Delegato, e gli amministratori con poteri esecutivi;
- Il Direttore Generale;
- Il Responsabile di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- Colui che esercita la gestione ed il controllo, anche di fatto, di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- I Procuratori qualora dotati di ampie procure con poteri decisionali, organizzativi e con capacità di spesa.

L'Ente/società non ha la responsabilità amministrativa quando i soggetti sopra indicati hanno commesso il reato nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.2 - Sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- b) Sanzioni interdittive;
- c) Confisca;
- d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/01, costituisce la sanzione “di base”, di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall’art. 25-septies “Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro” che al primo comma in relazione al delitto di cui all’articolo 589 c.p. commesso con violazione dell’art. 55, 2° comma, D. Lgs. 81/2008 prevede una sanzione pari a mille quote), tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*” (art. 11, 2° comma, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D. Lgs. n. 231/01, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente, “*il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente*”.

L’art. 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l’applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)	<ul style="list-style-type: none"> • L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>oppure</i> • Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>oppure</i> • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>e</i> • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/01 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D. Lgs. n. 231/01, di seguito indicate:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;*
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”* (id est: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17, D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) La confisca

Ai sensi dell'art. 19, D. Lgs. n. 231/01 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente.

2.3 Condotte esimenti la responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sempre il D. Lgs. n. 231/01 prevede che il modello risponda all'esigenza di:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Secondo il D. Lgs. n. 231/01 i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Le Linee Guida di Confindustria aggiornate nel 2014, di concerto con il dettato normativo, con la giurisprudenza e con le Best Practices, costituiscono la base per la costruzione di un adeguato modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, Le Linee Guida di Confindustria prevedono, nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli o procedure) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Il sistema delineato, per operare efficacemente, deve tradursi in un processo continuo o comunque svolto con periodicità adeguata, da monitorare con particolare attenzione in presenza di cambiamenti aziendali (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazione, modifiche della struttura organizzativa, ecc.) ovvero di introduzione di nuovi reati presupposto della responsabilità dell'ente in via normativa.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo, sono le seguenti:

- a) la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico/ Codice di Condotta;
- b) un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- c) procedure, manuali e/o informatiche, che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- d) poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione di limiti di spesa;
- e) sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- f) informazione e formazione del personale.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- a) verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- b) applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- c) documentazione dei controlli effettuati.

Le Linee Guida di Confindustria seguono i modelli di Business Ethics e di Integrity Programs statunitensi sulla base dei quali sono stati elaborati il Codice di Condotta ABB e l'ABB Integrity Program che hanno costituito, quindi, per ABB una importante piattaforma sulla quale costruire il Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001 adottato da ABB S.p.A..

Dell'importanza di tale piattaforma e della possibilità di utilizzare la stessa vi è espresso riferimento nelle Linee Guida di Confindustria che, anche nella versione da ultimo approvata, prevedono espressamente che *“ tali modelli potranno ritenersi idonei a spiegare efficacia esimente laddove rispondano ai requisiti previsti dal decreto 231 e risultino efficacemente attuati”*.

Nel caso, si puntualizza che il modello di organizzazione adottato dalla Società risponde ai seguenti requisiti:

- è basato sui principi dettati dal *COSO Model (Committee of the Sponsoring Organization of the Treadway Commission)*;
- prevede la pubblicità della struttura organizzativa, la segregazione di poteri, la tracciabilità delle decisioni, delle transazioni e dei controlli; la formazione continua del personale in materia di *compliance/integrity*;
- prevede una specifica funzione di *Integrity* dedicata a tempo pieno a tale attività;
- prevede l'esistenza un *Country Sustainability Controller* per vigilare sulle tematiche di sicurezza dedicato a tempo pieno a tale attività;
- prevede un *Help Desk* e un *Hot Line*, come di seguito indicati, per avere consigli dalla funzione Integrity e per riportare, con la garanzia dell'anonimato, eventuali comportamenti ritenuti non conformi;
- prevede un Codice di Condotta;
- prevede un complesso sistema di gestione dei poteri decisionali e di firma (*Group Authorisation Regulation*) ispirato alla segregazione dei poteri;
- prevede apposite procedure per presidiare specifiche aree di rischio quali a titolo esemplificativo:
 - una procedura che istituisce un sistema di controllo sull' Integrity (GD-LI 40) ed una sul controllo interno ((GD-CEO-02);
 - una procedura per la valutazione e l'approvazione delle offerte (GD-LI24);
 - una serie di procedure per la gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione diretta a prevenire il rischio corruzione (GD-LI 42) ed in materia di omaggi, ospitalità e contributi (GD-LI 45 e 46)
 - una procedura per gestire i rapporti con agenti ed intermediari (GD-LI 43);
 - una procedura per l'assegnazione di incarichi di consulenza (GD-LI05);
 - una procedura per le assunzioni (GI-HR-01.02)
 - una procedura per la creazione e la gestione dei dati aziendali (GD-LI 44)
 - una procedura per l'obbligo di inserimento di specifiche clausole etiche in tutti i rapporti contrattuali (GD-LI 47);
 - una procedura di controllo per le attività svolte in Sensitive Countries, intesi come paesi ad alto rischio corruzione (GD-LI 50);
 - una procedura per le attività di verifica e controllo sulle esportazioni, Export Control (GD-LI 30).

La violazione delle procedure è considerata un inadempimento ai doveri dei lavoratori ed è conseguentemente sanzionata.

2.4 - Finalità e struttura del Modello

Il Modello predisposto dalla Società ABB sulla base dell'individuazione delle attività di possibile rischio, l'espletamento delle quali potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:

- creare, in tutti coloro che svolgono con, in nome, per conto e nell'interesse della Società attività a rischio reato, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;

- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte della Società, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dall'azienda;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle attività a rischio reato, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- introdurre, integrare, sensibilizzare, diffondere e circolarizzare, a tutti i livelli aziendali, le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le Attività a rischio reato, con riferimento alle operazioni della Società che potrebbero comportare la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- dotare l'OVC di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente e conformemente ai protocolli tutte le Attività a rischio reato della Società, al fine di rendere possibile una verifica ex post dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, in modo da assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti. Il tutto conformemente al principio di controllo espresso nelle Linee Guida, in virtù del quale *“ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificata, documentata, coerente e congrua”*;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nel rispetto del principio di controllo, secondo il quale *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*;
- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi conferiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomia siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare la possibilità di commissione di reati da parte di tutti i soggetti che interagiscono con la Società svolgendo operazioni nell'ambito delle Attività a rischio reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico, in senso dinamico, nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma anche di migliorare, nei limiti previsti dallo stesso, la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

Attraverso il Modello infatti, si consolida un sistema strutturato (come meglio sopra individuato) ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo e *ex post*) che ha come obiettivo la riduzione dei rischi di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, della possibilità di compiere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi e alle policies della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente per prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra la finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei dipendenti, Organi Sociali, consulenti a qualsiasi titolo, collaboratori e partners, che svolgano, per conto e nell'interesse della Società, Attività a rischio reato, di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice di Condotta allegato allo stesso e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza e Controllo sull'operato delle persone rispetto ai processi sensibili e la comminazione, da parte della Società, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3 – Organismo di Vigilanza e Controllo (OVC)

3.1 – Introduzione

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede, quale esimente della responsabilità dell'ente l'adozione di specifici Modelli di Organizzazione e Gestione (Modello Organizzativo) idonei a prevenire i reati previsti dal citato D.Lgs. 231/2001 e l'istituzione di un organismo (l'Organismo di Vigilanza e Controllo, in breve l'OVC) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e di curarne l'aggiornamento.

L'OVC ha dunque il compito di assicurare il corretto ed efficace funzionamento del Modello Organizzativo adottato dalla Società nonché di curarne l'aggiornamento. La Società, conseguentemente, ha proceduto alle attività di verifica e di selezione necessarie all'individuazione dei soggetti più idonei a far parte dell'OVC, in quanto in possesso delle caratteristiche e dei requisiti richiesti dal D. Lgs. n. 231/01, dalle Linee Guida, dalla migliore dottrina e dagli orientamenti giurisprudenziali.

In particolare, le scelte circa i componenti dell'OVC hanno tenuto in considerazione l'idoneità di tale organo ad assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione può, in sede di nomina dell'Organismo di Vigilanza e Controllo, assumere alternativamente una delle seguenti decisioni:

1. attribuire, conformemente a quanto previsto dalla legge 12 novembre 2011 n. 183 (Legge di Stabilità 2012), le funzioni e competenze dell'OVC al Collegio Sindacale;
2. nominare un OVC monocratico, costituito da un soggetto esterno alla realtà aziendale e scelto tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D.Lgs. n. 231/01 e legale e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti; oppure
3. costituire un organismo collegiale misto.

In tale ultimo caso, il numero dei componenti dell'OVC verrà identificato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina. Inoltre, almeno un componente dell'OVC dovrà essere scelto all'esterno della Società, tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D.Lgs. n. 231/01 e legale e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti, ivi compresi i componenti del Collegio Sindacale.

L'OVC nominato, in linea con le disposizioni del Decreto e, precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, dalle informazioni riportate nelle Linee Guida, nonché dalla giurisprudenza che si è espressa in materia, possiede le seguenti caratteristiche precipue:

- a) autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OVC non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- b) professionalità. L'OVC possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c) continuità d'azione. L'OVC svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Oltre ai requisiti sopra descritti, i membri dell'OVC garantiscono il possesso di requisiti soggettivi formali che assicurano l'autonomia e l'indipendenza.

In particolare, non possono essere nominati membri dell'OVC:

- i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.¹;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società;

- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OVC;
- i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- i soggetti con funzioni di amministrazione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;
- i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OVC – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

In forza di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha individuato i soggetti in possesso delle caratteristiche professionali e morali per svolgere tale ruolo di controllo interno alla Società.

Il Country Integrity Officer è, in via istituzionale, dedicato ai temi relativi alla Integrity, ivi inclusi il presidio e la verifica dell'attuazione del Modello Organizzativo della ABB S.p.A..

Si precisa che, in sede di prima introduzione del Modello Organizzativo adottato dalla ABB S.p.A., l'OVC è stato nominato come organismo mono soggettivo "ad hoc" affidando l'incarico a soggetto impegnato a tempo pieno in tale funzione.

Tenuto conto della articolazione con la quale sono organizzate le unità aziendali appartenenti al gruppo ABB in Italia e della loro complessiva dimensione in termini di numero di dipendenti e di volume di affari, si è ritenuto di modificare la struttura dell'OVC da organismo mono- soggettivo a organismo plurisoggettivo e ciò a far tempo dal 12 settembre 2006.

¹ Art. 2382 c.c. "Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi".

3.2 – Nomina, Revoca e Regolamento dell'OVC

E' istituito l'OVC per la ABB S.p.A..

I membri dell'OVC sono nominati dal Consiglio di Amministrazione della ABB S.p.A. su proposta dell'Amministratore Delegato (Country Manager) e nel rispetto di quanto previsto nel Modello.

La durata dell'incarico è determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato della ABB S.p.A. provvede a nominare i membri dell'OVC alla scadenza del loro mandato nonché a sostituire i membri dell'OVC dimissionari, decaduti o revocati dall'incarico.

Al momento della nomina i membri dell'OVC dovranno possedere i requisiti di professionalità, onorabilità, autonomia e indipendenza così come indicati al precedente articolo 3.1 e non incorrere in cause di ineleggibilità.

La verifica del permanere di tali requisiti è effettuata ogni anno ed è demandata all'OVC.

Il venir meno di tali requisiti o l'assoggettamento ad indagini per uno dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, anche per fatti antecedenti l'entrata in vigore di detto decreto, comporta l'immediata decadenza dall'incarico di membro dell'OVC.

Inoltre il venir meno del rapporto di lavoro o di collaborazione di un membro dell'OVC con la società ABB di appartenenza comporta la decadenza da detto incarico con effetto dalla data di cessazione del rapporto medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione di ABB S.p.A. provvede, su proposta dell'Amministratore Delegato, alla revoca dell'incarico di membro dell'OVC in caso di accertato mancato rispetto delle Directives and Instructions adottate dal Gruppo ABB e facenti parte del Modello Organizzativo, di conflitto di interessi e in caso di accertato non adempimento dei compiti assegnati in base al presente Modello.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza e Controllo, il Consiglio di Amministrazione provvede, senza indugio, alla sua sostituzione, con apposita delibera. Il componente dell'OVC uscente è, comunque, tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino all'ingresso del soggetto che verrà nominato dal Consiglio di Amministrazione in sua sostituzione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo nominati in sostituzione durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti. Fermo quanto precede, in caso di cessazione dalla carica per scadenza del mandato, l'OVC è comunque tenuto ad esercitare *in prorogatio* tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza e Controllo.

L'OVC, per disciplinare il proprio funzionamento ha adottato un proprio Regolamento interno e, ferma restando la collegialità dell'organismo medesimo, potrà attribuire ai singoli soggetti che lo compongono incarichi specifici in relazione alle competenze professionali dei soggetti medesimi.

3.3 - Compiti e obblighi informativi

3.3.1 - Compiti

All'OVC spettano essenzialmente due tipi di attività che tendono ad eliminare e/o a ridurre i rischi di commissione di reati. Più precisamente sono attribuiti all'OVC i seguenti compiti:

- a) vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- b) verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o, semplicemente, l'opportunità di proporre l'adeguamento del Modello a norme sopravvenute, ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate ad una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

In ragione di quanto sopra, in particolare, l'OVC ha l'obbligo di vigilare:

- sulla rispondenza del Modello alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- sulla reale idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni del medesimo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle condizioni di operatività aziendale, ovvero del quadro normativo di riferimento.

3.3.2 - Informativa dell'Organismo di Vigilanza e Controllo nei confronti degli organi societari

L'OVC ha il compito di informare gli organi societari secondo le seguenti linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti dell'Amministratore Delegato di ABB S.p.A., in caso di urgenza;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato e del Collegio Sindacale. Con cadenza semestrale l'OVC trasmette ai summenzionati destinatari un rapporto scritto sulle attività di vigilanza e controllo.

Fermo restando quanto sopra, l'OVC potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

3.3.3 - Informativa all'Organismo di Vigilanza e Controllo da parte dei destinatari del Modello

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza e Controllo si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle attività a rischio reato, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato. Per tale motivo, è necessario che l'OVC abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della Società, che sia informato di tutte le segnalazioni dei dipendenti e dei terzi e di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

La Procedura sui Flussi Informativi verso l'OVC, allegata al presente Modello sub "A" stabilisce le regole da applicare alle segnalazioni, informazioni e relative modalità di trasmissione che Amministratori, Dirigenti, dipendenti, altri componenti degli organi sociali, collaboratori esterni, liberi professionisti, consulenti e partners di ABB devono obbligatoriamente comunicare all'OVC.

Con specifico riferimento ai dipendenti della Società, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di segnalazione nei confronti dell'OVC, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede dei dipendenti nello svolgimento del rapporto di lavoro, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice di Condotta.

3.3.4 - Segnalazioni da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti

I Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti devono informare il Country Integrity Officer e/o l'OVC di qualsiasi fatto o circostanza, verificatosi nello svolgimento delle attività a rischi reato che possa, in ogni modo, attenersi all'attuazione del Modello.

In particolare:

- l'OVC dovrà raccogliere, attraverso il Country Integrity Officer, che a sua volta le riceve tramite Help Desk o tramite Hot Line (qualora la segnalazione abbia dato corso ad una investigation assegnata alle funzioni di Country), le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o comunque concernenti comportamenti non conformi alle disposizioni del Modello ovvero con le regole di condotta adottate dalla Società stessa ed esplicitate nei protocolli, nel Codice di Condotta e nel Modello;
- all'OVC dovrà essere comunicato, con la massima tempestività possibile, ogni problema riscontrato nell'applicazione delle disposizioni del Modello;
- l'OVC dovrà recepire i risultati delle indagini interne svolte dalla Funzione Integrity di Country.

La Direttiva GD-LI 40 stabilisce le regole applicabili alle segnalazioni effettuate dai dipendenti e alle garanzie di non ritorsione, non discriminazione e non penalizzazione, così come di ogni abuso nei confronti dei segnalanti. L'OVC, al fine di adempiere ai propri compiti, ha libero accesso a tutta la documentazione ed alle informazioni rilevanti della Società. Le segnalazioni di condotte non conformi al Modello dovranno essere effettuate preferibilmente attraverso un canale di comunicazione dedicato, che consenta all'Organismo di Vigilanza e Controllo di raccogliere informazioni rilevanti rispetto alla commissione o al rischio di commissione di reati. In tal senso, il dipendente che venga a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice di Condotta dovrà rifarsi all'apposito canale di comunicazione della Società, come espressamente previsto nel capitolo 13 del Modello.

3.3.5 - Flussi informativi verso l'OVC

Oltre alle segnalazioni di cui sopra dovranno essere comunicate all'OVC le informative concernenti:

- l'organigramma tempo per tempo vigente e le eventuali deleghe di funzione nelle aree aziendali sensibili;
- i provvedimenti e/o notizie, relative a ABB S.p.A., provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di un procedimento giudiziario, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto;
- ogni atto o documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti da ABB;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per Reati;
- ogni eventuale anomalia o irregolarità riscontrata nell'attività di verifica delle fatture emesse o ricevute dalla Società che possa determinare un rischio di reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- gli interventi formativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

Ogni informazione o segnalazione previste nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza e Controllo in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Le attività di verifica dell'OVC sono verbalizzate in apposito Libro.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio, nonché il Libro sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza e Controllo (Organi amministrativi e di controllo o terzi) solo previa autorizzazione dell'OVC stesso affinché l'Organismo di Vigilanza e Controllo possa predisporre gli eventuali idonei correttivi procedurali in relazione alla commissione dei Reati di cui al Decreto.

Fermo quanto precede, l'Organismo di Vigilanza e Controllo può stabilire ulteriori flussi informativi al fine di garantire un controllo più efficace sul funzionamento e l'osservanza del Modello mediante l'adozione di apposita procedura che verrà diffusa in favore di tutti i destinatari del Modello.

3.3.6 - Ulteriori obblighi di segnalazione

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza e Controllo, nell'esercizio delle sue funzioni, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi od omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello, possano costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare le indagini interne necessarie ad approfondire la fattispecie concreta, coinvolgendo la Funzione Integrity e/o la Funzione Internal Audit e, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;

- laddove opportuno, informare il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato ed il Collegio Sindacale, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti; in caso di conflitto di interessi, informare gli organi non interessati dal conflitto e, laddove questi non vi siano, informare l'Assemblea dei Soci;
- nei limiti delle proprie competenze, fornire il supporto richiesto dal Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato e dal Collegio Sindacale e, ove necessario, dall'Assemblea dei Soci, al fine di valutare le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate.

3.3.7 - Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione o segnalazione previste nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza e Controllo in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Le attività di verifica dell'OVC sono verbalizzate in apposito Libro.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio, nonché il Libro sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza e Controllo (Organi amministrativi e di controllo o terzi) solo previa autorizzazione dell'OVC stesso.

4 - Codice di Condotta

Dal 30 giugno 2006 il Gruppo ABB a livello mondiale ha adottato un Codice di Condotta denominato "Code of Conduct" in sostituzione delle "ABB Business Ethics" in vigore dal maggio 1998.

Tale Codice di Condotta è stato ulteriormente rivisto ed aggiornato nel corso del 2010 e del 2012, trasformando la dicitura da Compliance ad Integrity.

Tale Codice è sottoscritto dai dipendenti di ABB Italia che ne riconoscono i principi e li condividono, applicandoli nel proprio lavoro quotidiano.

Detto Codice, nella versione in vigore alla data di aggiornamento del presente Modello Organizzativo e tradotto in italiano nel testo qui allegato sub "B", costituisce il Codice di Condotta del Gruppo ABB in Italia.

4.1 - Codice di Condotta dei fornitori

Nel corso del 2011 il Gruppo ABB ha introdotto un Codice di Condotta dei Fornitori (aggiornato nel 2014) nel quale sono presentati i principi fondamentali che devono essere rispettati da tutti i Fornitori del Gruppo: durante il processo di prequalifica, tutti i fornitori devono sottoscrivere il documento di accettazione. Detto Codice, nella versione in vigore alla data di aggiornamento del presente Modello Organizzativo tradotto in Italiano nel testo qui allegato sub “C” costituisce il Codice di Condotta per i Fornitori del Gruppo ABB in Italia.

5 - Mappatura, analisi e valutazione dei rischi

5.1 – Reati rilevanti ex D.Lgs.231/2001 esclusi quelli sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro e in materia ambientale

Con riferimento alle tipologie di reato per le quali si applica il D.Lgs. 231/2001, e coerentemente ai processi di lavoro tipici di ciascuna LBU (Local Business Unit), sono state sviluppate per ciascuna delle schede di mappatura dei rischi e dei protocolli esistenti, qui allegate sub “D”.

Tali schede e questionari hanno l’obiettivo di individuare i processi a rischio di reato, analizzarne le fasi critiche ed introdurre/validare le procedure ed i controlli affinché sia attuata la prevenzione della commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L’analisi dei rischi viene effettuata e periodicamente aggiornata dal Country Integrity Officer, coadiuvato dal Servizio Legale interno di ABB S.p.A. per mettere in luce l’esistenza di rischi di reato, la frequenza con cui tali rischi si presentano ed i presidi posti in essere, con particolare attenzione al monitoraggio delle aree emerse come maggiormente a rischio.

Non si ritengono rilevanti i reati genericamente definiti di “Market Abuse” perché le attività finanziarie sul mercato regolamentato italiano e comunque in genere le attività puramente finanziarie, ossia non legate ad attività operative, non sono consentite alle società ABB in Italia, per decisione della società capogruppo, e tenuto anche conto che le azioni della ABB Ltd. sono quotate in mercati regolamentati esteri e quindi soggette a diverse giurisdizioni.

5.2 – Reati rilevanti ex L.231/2001 sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro e in materia ambientale

La Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha introdotto nel Decreto il nuovo art. 25 *septies* rubricato “*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro*”. La norma estende all’ente la responsabilità per i delitti di cui all’art. 589 c.p. (Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro) e all’art. 590 c. 3 c.p. (lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro).

Le norme in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro hanno la funzione primaria di evitare che si verifichino eventi lesivi dell'incolumità fisica intrinsecamente connaturati all'esercizio di talune attività lavorative, anche nell'ipotesi in cui tali rischi siano conseguenti ad un'eventuale disaccortezza, imprudenza e disattenzione del lavoratore.

Successivamente, la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008 (Direttiva 2008/99/CE) ha imposto agli stati membri la previsione di adeguate sanzioni penali in relazione a gravi violazioni delle disposizioni del diritto comunitario in materia di tutela dell'ambiente.

L'art. 6 della predetta direttiva ha inoltre specificamente previsto, sempre al fine di ulteriormente potenziare la tutela dell'ambiente, che gli stati membri provvedano a introdurre forme di responsabilità delle persone giuridiche nel caso in cui le condotte illecite menzionate nella direttiva siano commesse nel loro interesse o a loro vantaggio.

Con il D.Lgs. 121/2011 è stata recepita la Direttiva europea n. 2008/99/CE, dando così seguito all'obbligo imposto dall'Unione europea di incriminare comportamenti fortemente pericolosi per l'ambiente, introducendo nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 *undecies* rubricato "*Reati ambientali*". Si descrive, nel seguito, il Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza implementato dalla Società conformemente alle certificazioni applicabili in materia.

5.2.1 - Politica di ABB in tema di salute e sicurezza dei lavoratori

ABB ritiene la salute e sicurezza dei lavoratori una priorità indiscutibile. Tale priorità trova riscontro sotto molteplici profili e in molte iniziative.

Codice Etico

La sicurezza e la salute dei lavoratori è innanzitutto indicata nelle prescrizioni del Codice di Condotta di ABB (pag. 17) come un dovere fondamentale. Al fine di garantire effettività a tale prescrizione, il Codice di Condotta prevede tra l'altro l'obbligo di chi sia a conoscenza di condizioni non adeguate di riportare tale circostanza affinché sia posto prontamente rimedio.

CSA

Sotto altro profilo la stessa struttura organizzativa della società, al di là delle figure istituzionali richieste dalla normativa in materia di sicurezza, prevede ulteriori e specifiche competenze dedicate alla sicurezza ed in particolare il *Country Safety Advisor* (CSA) che ha la responsabilità di promuovere, a livello di Paese, l'adozione delle linee guida emesse dalla capogruppo ABB Ltd, oltre che il coordinamento delle iniziative di formazione, informazione, sensibilizzazione e controllo (anche attraverso appositi audit) in ciascuna unità operativa. Il CSA è altresì responsabile dell'attività di rendicontazione a livello di paese (fornendo sistematici aggiornamenti sulle prestazioni di salute e sicurezza al *Country Management Team*) e verso il Gruppo (relazionando periodicamente il *Group Safety Advisor* sugli indicatori proattivi e reattivi di salute e sicurezza in Italia).

Azioni chiave

In ragione del fatto che per la costruzione di un Modello Organizzativo conforme all'art. 30 del D.Lgs. 81/08, risulta fondamentale che l'Ente definisca e attui la propria politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro ed assicuri un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi, la Società ABB S.p.A. ha predisposto una specifica politica di Gruppo in materia di sicurezza e salute dei lavoratori ampiamente presentata nella Intranet di Gruppo nella sezione "*Health and safety*", e nella Intranet di ABB Italia, nella sezione "*Salute e sicurezza sul lavoro*".

In particolare, annualmente vengono definite una serie di azioni chiave aventi ad oggetto ad esempio iniziative di organizzazione e gestione della sicurezza, analisi statistiche e di cause basilari che hanno portato al verificarsi di eventi infortunistici, o iniziative di valutazione delle competenze e di formazione: l'adozione di queste azioni chiave scende a cascata dal Country Manager per investire operativamente ciascun responsabile di unità operativa e di linea.

Il CSA provvede sistematicamente alla diffusione delle informazioni relative alle azioni chiave ed eventuali chiarimenti interpretativi. Le azioni chiave in area salute e sicurezza, da adottare in ciascuna unità operativa di ABB, sono riportate nella intranet di Gruppo nella sezione "*Health and safety*", e nella intranet di ABB Italia, nella sezione "*Salute e sicurezza sullavoro*".

Legislazione prevenzionistica

La gestione della salute e sicurezza in ABB, deve essere innanzitutto coerente con la legislazione vigente nel nostro paese. Come riconosciuto dalla Linee Guida di Confindustria la legislazione prevenzionistica delinea, infatti, essa stessa "*un sistema di principi cogenti ed adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adeguata in funzione del modello organizzativo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 – può risultare idonea a ridurre ad un livello accettabile, agli effetti esonerativi dello stesso D.Lgs. n. 231/2001, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche*".

Linee Guida OHSAS 18001:2007

La gestione della sicurezza e salute dei lavoratori prevede inoltre un programma di miglioramento continuo, con pianificazioni annuali di percorsi finalizzati al miglioramento progressivo delle relative prestazioni, ispirandosi alle linee guida internazionali OHSAS 18001, in quanto questo standard è stato preso come punto di partenza per la elaborazione delle procedure di Gruppo (GISA - Group Instructions Sustainability Affairs) e dei moduli di Gap Analysis.

Struttura organizzativa, gestione operativa e monitoraggio delle misure di prevenzione e protezione

Con riferimento alla legislazione vigente in Italia, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, incluso quanto introdotto dalla Legge N. 123/2007 e dal Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008, "Testo Unico"), le

azioni di organizzazione, comunicazione, gestione operativa e monitoraggio, sono riportate nei paragrafi seguenti.

Gestione operativa

Il sistema di controllo dei rischi sulla sicurezza è integrato e congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali. Ciò in quanto tale sistema è basato sulla redazione di un documento di valutazione di rischi aggiornato ogni qualvolta si modifichi un processo produttivo, si introduca una nuova attività e comunque almeno una volta all'anno, in occasione della revisione della direzione in ciascuna unità produttiva.

Le aree di intervento sono oggetto di una gestione operativa regolata che dedica particolare attenzione ai seguenti temi:

- assunzione e qualificazione del personale in quanto salute e sicurezza rappresentano una parte integrante e fondamentale del processo di formazione ed addestramento in ciascuna unità produttiva;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro in quanto le tematiche della pianificazione, gestione, svolgimento delle attività lavorative ed ergonomia sono analizzate sotto il profilo dei rischi per salute e sicurezza in sede di valutazione dei rischi e specifiche misure correttive sono definite per ciascuna attività;
- manutenzione normale e straordinaria in quanto trattasi di attività previste in sede di valutazione dei rischi e caratterizzate tipicamente da situazioni più pericolose poiché non standard;
- gestione degli audit (LI-SA-001.2);
- gestione della formazione (LI-SA-001.3);
- gestione degli incidenti e reporting (LI-SA-005.4);
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori di beni e di servizi in quanto previsto dalle specifiche istruzioni di Gruppo (GI/SA-01.05A01 e LI-SA-005.7);
- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori in quanto previsto dalle specifiche istruzioni di Gruppo (GI/SA-01.05A01);
- gestione delle emergenze in quanto ciò previsto in ogni valutazione dei rischi ed in quanto, in ciascuna unità produttiva, sono definite le procedure di evacuazione, antincendio e di emergenza in generale;
- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo in quanto tali eventuali difformità vengono analizzate, in sede di controllo operativo e vengono definite le azioni correttive, successivamente discusse in sede di revisione della direzione.

Struttura organizzativa - Ruoli e responsabilità

In fatto di salute e sicurezza sul lavoro, la responsabilità degli eventi incidentali ed infortunistici e delle malattie professionali ricade nella catena gerarchica di chi provvede a disporre, organizzare e condurre le attività lavorative, in base ad un principio generale di effettività.

Il datore di lavoro rappresenta dunque il primo responsabile della sicurezza dei lavoratori. Attesa la complessità della struttura organizzativa della società, in cui esistono molteplici unità produttive dotate di autonomia, per ciascuna di tali unità è stato identificato un datore di lavoro. Inoltre, conformemente alla Linee Guida di Confindustria (pag. 21/22) ed all'articolo 16 del Testo Unico sulla sicurezza:

- nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti e dei preposti sono stati esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza e le relative responsabilità;
- le deleghe devono essere rilasciate con atto avente data certa (ed essere accettate per iscritto);
- al sistema di deleghe è assicurata adeguata pubblicità mediante pubblicazione di specifiche sezioni Intranet dedicate alla struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza.

La responsabilità in materia di sicurezza viene condivisa dai dirigenti, e dai preposti (rif. art. 18 e 19 del Testo Unico), che devono comunque operare prevenendo sempre e comunque qualsiasi rischio a cui potrebbe essere esposto un lavoratore. Nei casi in cui il datore di lavoro fosse oggettivamente impossibilitato a condurre attività organizzativa operativa e preventiva, e ciò in virtù dell'articolazione e complessità aziendale, si potrà delegare con procura notarile una persona particolarmente qualificata, perché possa operare con totale autonomia ed indipendenza nella attuazione delle misure preventive e protettive (Delegato per la sicurezza). Il supporto tecnico nella valutazione dei rischi, nella identificazione e definizione di azioni correttive e nelle attività di monitoraggio delle prestazioni di sicurezza, viene fornito da un tecnico qualificato, che assume il ruolo di responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) con i compiti previsti dall' art. 33 del Testo Unico. L'organizzazione dei delegati per la sicurezza e degli RSPP delle singole Divisioni è riportata nella intranet di ABB Italia, nella sezione "*Salute e sicurezza sul lavoro*".

I compiti del RSPP, del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alle gestione delle emergenze e del medico competente sono quelli previsti rispettivamente dagli articoli 33, 50, l'intera sezione VI e articolo 25 del Testo Unico.

Valutazione dei rischi – Comunicazione e coinvolgimento

Ciascuna sede e ciascuna attività nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda devono essere sistematicamente valutate dal datore di lavoro, per tutti i possibili rischi per la salute e per la sicurezza cui potrebbero esservi esposti i lavoratori, come già indicato nel DPR 547 del 1955, artt. 1 e 4, e nel DPR 303 del 1956 art.4 relativamente agli ambienti di lavoro ed ora previsto dal Testo Unico. Questa valutazione dei rischi deve essere riesaminata ogni qualvolta dovesse essere apportata una modifica all'organizzazione (formale o strutturale) o alle leggi applicabili e come minimo aggiornata una volta all'anno.

La valutazione dei rischi prevede tra l'altro il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati attraverso la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive nonché riunioni periodiche.

Il documento di valutazione dei rischi, previsto dal Testo Unico è integrato nel manuale di gestione della sicurezza, sviluppato autonomamente da ogni diversa Local Division / Local Business Unit, conformemente allo standard OHS18001. La valutazione dei rischi è integrata dalla compilazione di apposito questionario.

Prevenzione, reporting – azioni correttive

Le prestazioni di salute e sicurezza di ciascuna unità operativa vengono registrate ed analizzate sistematicamente. Gli indicatori preventivi di prestazione sono definiti dai moduli generici di “*Gap Analysis*” (disponibili nella intranet di Gruppo nella sezione “*Health and safety*”, e nella intranet di ABB Italia, nella sezione “*Salute e sicurezza sul lavoro*”) e dalla matrice locale di probabilità-potenzialità dei rischi. Gli indicatori di prestazione reattivi sono forniti dagli eventi incidentali o infortunistici e dai quasi incidenti (near-misses). Ciascun incidente deve inoltre essere registrato e trattato secondo quanto previsto dalla relativa procedura di ABB Italia (disponibile nella intranet di ABB Italia, nella sezione “*Salute e sicurezza sul lavoro*”). Con cadenza periodica (e comunque non superiore al trimestre) dovranno essere trasmesse al CSA i registri contenenti le statistiche preventive (Gap analysis) e reattive (Incidenti) di ciascuna unità operativa ivi compresi i cantieri di lavoro temporanei.

Ciascun evento infortunistico o incidentale di rilievo, è investigato secondo quanto previsto dalla relativa istruzione di gruppo (GISA 01.05A22 *Incident Investigation*), con l'obiettivo di identificare le cause prime dell'incidente e per mettere in atto misure correttive appropriate e di sistema.

Rapporti con OVC

Al fine di garantire all'OVC tempestive informazioni in materia di sicurezza e salute il CSA è tenuto ad informare periodicamente l'OVC di ciascun infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni ed a relazionare l'OVC sull'andamento delle attività in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e prevenzione degli infortuni, partecipando a tal fine alle riunioni dell'OVC ogniqualvolta richiesto e, in ogni caso, con cadenza almeno bimestrale.

Formazione ed addestramento

Tutti i lavoratori devono poter operare in condizioni di piena cognizione di causa, e dovranno conoscere le procedure operative da seguire nella esecuzione delle proprie attività lavorative. In particolare ciascun lavoratore dovrà essere formato e informato su tutti i rischi potenziali ai quali potesse essere esposto direttamente, o possano esservi esposti i propri collaboratori in conformità alle disposizioni del Testo Unico sulla Sicurezza). Il manuale aziendale della gestione della sicurezza prevede il piano di formazione per tutti i lavoratori, in funzione delle attività svolte da ciascuna area aziendale, ivi compresi i tecnici esposti a rischio elettrico, lavoratori esposti a rischi specifici (caduta da alto, spazio limitato, sollevamento carichi,...), e a tutti coloro che gestiscono imprese esterne con contratti di appalto d'opera o di servizi e cantieri di lavoro o vi operano direttamente (art.1655 del codice civile e Testo Unico).

Tutti i Project Manager, Site Manager e tecnici ed operativi presso i cantieri ricevono formazione sui requisiti dell'organizzazione mondiale del lavoro (ILO) per le attività di cantiere (disponibile nella intranet di Gruppo nella sezione "*Health and safety*", e nella intranet di ABB Italia, nella sezione "*Salute e sicurezza sul lavoro*").

Sono inoltre sviluppate sessioni di formazione in tema di sicurezza stradale per i dipendenti di ABB Italia. L'attività di formazione viene verbalizzata e la relativa documentazione conservata agli atti della Società.

Monitoraggio di 1° livello e SOT

Il monitoraggio circa il rispetto e l'adeguatezza dei presidi di sicurezza è svolto ad un 1° livello dal datore di lavoro avvalendosi delle professionalità specialistiche di cui dispone (in primo luogo RSPP e medico competente). In particolare presso ciascuna unità operativa (ivi compresi i cantieri di lavoro temporanei) sono predisposte verifiche periodiche di dettaglio, gestite dai RSPP e percorsi osservativi sulla sicurezza (SOT, *Safety Observation Tours*); I SOT da parte dei responsabili di linea (ad esempio i responsabili della produzione o di reparti produttivi), dei responsabili dell'unità operativa (LBU Managers) e responsabili di divisione, vengono effettuati e registrati con frequenza periodica. Le visite SOT vengono verbalizzate ed i relativi verbali conservati agli atti della società. Eventuali situazioni difformi, registrate nei verbali, prevedono la definizione di azioni correttive da completarsi entro una tempistica che dipende dalla gravità della situazione riscontrata. I moduli per l'esecuzione delle SOT sono riportate nella intranet di ABB Italia, nella sezione "*Salute e sicurezza sul lavoro*".

Monitoraggio di 2° livello

A quanto sopra si aggiunge un monitoraggio di 2° livello (c.d. monitoraggio di funzionalità del sistema preventivo), svolto dal CSA o da un suo collaboratore o consulente, quale soggetto indipendente dal settore sottoposto a visita ispettiva, secondo un piano annuale ed avente ad oggetto non solo la conformità a legge ma anche la verifica della conformità alle direttive ABB. Le attività di monitoraggio di 2° livello sono documentate e, in caso siano rilevate difformità, si concludono con un piano di rimedio da adottare entro un periodo definito. L'adozione del piano di rimedio è sottoposta a verifica da parte del CSA.

Revisione del Modello

All'esito del monitoraggio di 1° e 2° livello, in caso di difformità, sono decise azioni di miglioramento e di modifica delle procedure di sicurezza e dell'organizzazione.

Il Modello Organizzativo è in ogni caso sottoposto a riesame in caso di modifiche organizzative di rilievo.

Appaltatori e contrattisti

Quanto previsto dalla politica ABB per la salute e sicurezza dei lavoratori si applica a tutte le unità operative, amministrative e tutti i cantieri di lavoro temporanei e non. Si estende inoltre anche al personale che lavora per ABB in qualità di appaltatore o contrattista, incluse le forme di collaborazione previste dalla legge Biagi (L. 14 febbraio 2003, n. 30).

Procedure di Gruppo

Tutto quanto previsto e richiesto dai paragrafi precedenti rappresenta una integrazione a quanto previsto dalla legislazione vigente e dalle regole ABB (procedure ed istruzioni di Gruppo), reperibili nella Intranet di Gruppo nella sezione “*Health and safety*”, e nella Intranet di ABB Italia, nella sezione “*Salute e sicurezza sul lavoro*”.

5.2.2 - Politica di ABB in tema di ambiente

ABB, consapevole degli effetti sull’ambiente che possono derivare dalle proprie attività e conformemente a quanto previsto dalla Norma di riferimento ISO 14001 ha, con la propria politica ambientale e con quella del Gruppo, identificato gli aspetti ambientali significativi da essa impattati, valutandoli e registrandoli al fine di perseguire un continuo e costante miglioramento delle proprie prestazioni. Si descrivono, nel seguito, gli strumenti aziendali a presidio del sistema ambientale implementato dalla Società.

Codice Etico

La politica ambientale è, anzitutto, indicata nelle prescrizioni del Codice di Condotta di ABB (pag. 25) come un dovere fondamentale da parte di tutti i dipendenti di ABB. Al fine di garantire effettività a tale prescrizione, il Codice di Condotta prevede tra l’altro l’obbligo di chi sia a conoscenza di violazioni o situazioni sospette di riportare tale circostanza affinché sia posto prontamente rimedio.

CSC

Il Country Sustainability Controller ha la responsabilità per l’attuazione a livello nazionale delle politiche di sostenibilità. Ciò include le questioni ambientali e sociali, la definizione di piani di priorità nazionali, la formazione della sostenibilità a livello nazionale, la promozione dell’impegno di ABB in tema di sostenibilità, la partecipazione alle reti pertinenti ed i gruppi di pubblico esterni, il controllo delle performance di sostenibilità e quindi il monitoraggio delle performance e la comunicazione puntuale verso l’azienda (vedere GD/SA-01A01).

Il Sistema di Gestione Ambientale

Gli elementi documentali relativi all’area ambiente che supportano e formalizzano il Sistema di Gestione Ambientale sono descritti nel seguito.

Politica, Obiettivi e Programma Ambientale

Il documento della Politica Ambientale definisce gli impegni e gli obiettivi generali della Società per il mantenimento della conformità normativa e il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali, individuando le azioni, le responsabilità e le risorse per il loro raggiungimento.

Direttive ed Istruzioni ABB Italia (LD & LI)

Sono sviluppate a livello di ABB Spa Direttive ed Istruzioni che hanno funzione di indirizzo per lo sviluppo delle Procedure ed Istruzioni che sono sviluppate a livello di Local Business Unit o Local Division all'interno degli specifici Sistemi di Gestione Ambientale.

Manuali di Gestione Ambientale

Esistono diversi manuali di gestione di ambientale implementati autonomamente dalle diverse Local Division / Local Business Unit. Ogni manuale descrive la struttura organizzativa e documentale creata nella specifica unità organizzativa per attuare la politica ambientale in accordo allo standard ISO 14001. Il Manuale il quale può essere pertinente esclusivamente l'ambiente o integrato con altri sistemi descrive compiti e responsabilità delle varie funzioni aziendali coinvolte e definisce le correlazioni con gli altri sistemi di gestione aziendale.

Procedure Operative

Le procedure operative descrivono in maniera dettagliata le mansioni, le responsabilità e la documentazione necessaria ad attuare il Sistema di Gestione Ambientale e ne disciplinano le attività.

Istruzioni Operative

Si tratta di documenti a carattere operativo che individuano in modo chiaro e sintetico le modalità di esecuzione di un'attività specifica che ha influenza su di uno o più aspetti ambientali significativi.

Le politiche ambientali del Gruppo e la loro applicazione locale

ABB ha accentrato presso la funzione Sustainability, nella figura del CSC, le attività di controllo e monitoraggio, mentre la presenza di Uffici HSE di Divisione / Business Unit garantiscono il mantenimento e l'operatività della gestione ambientale.

In particolare, tali Uffici HSE di Divisione / Business Unit hanno la responsabilità di emettere procedure ed istruzioni operative conformi alle norme, prescrizioni e regolamenti vigenti in materia ambientale in linea con i principi della politica aziendale e di Gruppo.

La responsabilità di ogni Ufficio HSE di Divisione è in capo al HSE Manager che sovrintende gli aspetti inerenti la salvaguardia dell'ambiente in tutti i progetti eseguiti, sia in Italia che all'estero, coordinando l'attività dei responsabili locali, definiti HSE locali/LSO (Local Sustainability Officer).

In particolare, è compito del HSE locale/LSO (Local Sustainability Officer), tra l'altro:

- verificare l'applicazione in tutti i luoghi di lavoro della politica aziendale in materia ambientale,
- assicurare il rispetto delle politiche ambientali aziendali e dei relativi programmi applicativi,
- promuovere azioni preventive, migliorative e correttive in materia ambientale,
- programmare ed organizzare l'informazione e la formazione in ambito ambientale per i nuovi assunti e per tutto il personale conformemente alle politiche aziendali.

Certificazione in materia ambientale ISO 14001

La Società ha conformato il proprio Modello Organizzativo ai requisiti di formalizzazione e chiarezza, attuando una adeguata separazione delle funzioni e provvedendo, altresì, a diffondere al proprio interno adeguata comunicazione in ordine alle responsabilità, nonché alla ripartizione dei ruoli e delle competenze.

L'orientamento verso lo sviluppo organizzativo ha portato la Società a riferirsi alla norma UNI EN ISO 14001:2004 che, fissando i requisiti di un sistema di gestione ambientale, provvede a disciplinare le procedure aziendali in atto secondo i principi della separazione dei ruoli di impulso decisionale, di esecuzione e realizzazione, nonché di controllo, con formalizzazione e documentabilità delle fasi principali del processo.

Si precisa che in ogni Divisione in cui ABB risulta articolata (Divisione DM, Divisione LP, Divisione PA, Divisione PP e Divisione PS) sono attivi propri Sistemi di Gestione Ambientale certificati secondo la citata norma, che tengono in considerazione le peculiarità e specificità delle attività e dei connessi rischi ambientali riferibili al sito considerato.

Gestione operativa

Il sistema di controllo dei rischi in materia ambientale è integrato e congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Le aree di intervento sono oggetto di una gestione operativa regolata che dedica particolare attenzione ai seguenti temi:

- la gestione del ciclo dei rifiuti e, in particolare:
- l'individuazione dei rifiuti tra i residui di produzione (individuazione di rifiuti, sottoprodotti e materie prime secondarie);
- la classificazione dei rifiuti;
- la gestione dei depositi temporanei;
- l'attività di stoccaggio dei rifiuti;
- l'avvio a smaltimento o recupero dei rifiuti;
- l'individuazione ed impiego di imprese o enti per lo smaltimento dei rifiuti e le verifiche circa l'ottenimento, da parte delle stesse, delle necessarie autorizzazioni dagli enti competenti;
- la gestione del trasporto dei rifiuti verso luoghi di smaltimento, recupero o deposito;
- la gestione di eventuali spedizioni all'estero di rifiuti;
- l'adozione di adeguate misure volte a verificare il corretto smaltimento o il recupero dei rifiuti, ove svolto da soggetti terzi;
- la compilazione e la tenuta dei registri di carico e scarico dei rifiuti, la compilazione dei formulari di identificazione per il trasporto; l'invio del Modello Unico di Denuncia dei rifiuti (MUD);
- l'adeguamento, il controllo e la gestione di tutti gli impianti di depurazione delle acque e la gestione del servizio di manutenzione;
- lo svolgimento di attività produttive che possono comportare emissioni di sostanze inquinanti in atmosfera, ivi comprese le emissioni di fumi;
- la gestione degli scarichi idrici;

- lo svolgimento di attività produttive che possono comportare rischi di sversamento di sostanze contaminanti nelle matrici ambientali (acque sotterranee e superficiali, suolo e sottosuolo), nonché la rilevazione e la notificazione alle autorità competenti di fenomeni di potenziale contaminazione;
- la gestione delle eventuali sostanze pericolose utilizzate nel ciclo produttivo e la prevenzione degli incidenti rilevanti;
- l'adozione, tramite iscrizione, del Sistema di Controllo della Tracciabilità dei Rifiuti, cosiddetto SISTRI;
- la gestione, l'utilizzo e la dispersione di energia.

La gestione ambientale all'interno della Società è caratterizzata, inoltre, da un costante rapporto con le autorità competenti alla direzione dei procedimenti autorizzativi nonché agli organi di controllo. Ciò comporta l'esposizione della Società ABB al rischio collegato alla commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

Con particolare riferimento all'attività di gestione dei rifiuti, inoltre, le procedure adottate dalla Società garantiscono:

- che la produzione, detenzione, classificazione e conferimento dei rifiuti (pericolosi e non) venga effettuata nel pieno rispetto della normativa ambientale, sia nell'esercizio dell'attività regolamentata che non regolamentata e in modo da poter certificare l'attuazione dei necessari adempimenti agli organismi pubblici preposti ai controlli;
- il loro periodico aggiornamento in ragione delle eventuali anomalie riscontrate;
- che la scelta dei fornitori venga effettuata nel pieno rispetto delle politiche aziendali, al fine di poter valutare costantemente la sussistenza in capo ai medesimi dei requisiti tecnici e legali per l'esercizio dell'attività agli stessi demandata evitando, altresì, che la selezione si basi esclusivamente su ragioni di ordine economico (al fine di evitare il ricorso ad imprese poco "qualificate" che lavorino sottocosto in virtù dell'utilizzo di metodi illegali).

Formazione

ABB garantisce tramite apposite procedure interne la formazione e informazione in materia di ambiente. In particolare, per quanto attiene tali aspetti, sono organizzati specifici programmi di formazione e sensibilizzazione che hanno ad oggetto i temi ambientali (quali, ad esempio, la gestione dei rifiuti, la raccolta differenziata, la gestione e segnalazione degli incidenti, ecc.) ed è messo a disposizione sia on-line sulla rete aziendale che in documenti cartacei tutto il materiale informativo connesso a questioni ambientali.

ABB garantisce la formazione, tra l'altro, in occasione:

- dell'assunzione,
- del trasferimento o cambiamento di mansioni,
- dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Monitoraggio del CSC

L'attività di monitoraggio in materia ambientale è delegata alla funzione Sustainability, nella figura del CSC, allo scopo di:

Verificare periodicamente lo stato di conformità delle attività svolte nei siti alle disposizioni normative e contrattuali e ai Piani HSE;

Controllare lo stato di avanzamento verso il raggiungimento degli obiettivi e traguardi posti; Monitorare le principali caratteristiche delle attività che possono avere un impatto significativo sull'ambiente.

Per le attività od operazioni che presentano aspetti ambientali significativi legati alla politica ambientale, il CSC redige (o dispone la redazione), distribuisce ed aggiorna procedure e istruzioni che forniscono una chiara ed immediata visione delle modalità operative da seguire e, qualora il mancato rispetto comporti un impatto ambientale significativo, delle azioni da intraprendere.

Monitoraggio dell'OVC

Nell'ambito dei reati ambientali, i compiti dell'OVC sono i seguenti:

- richiedere tutta la documentazione e tutte le informazioni necessarie ed opportune per l'esecuzione delle verifiche di competenza;
- esaminare eventuali segnalazioni provenienti dal CSC, dai soggetti aventi funzioni in materia ambientale, nonché da qualsiasi dipendente o consulente della Società;
- indicare, nel rispetto di quanto previsto nel Modello, al Consiglio di Amministrazione, laddove riscontri nella pratica delle carenze, le eventuali necessarie integrazioni.

Obblighi di comunicazione all'OVC

Fermo restando quanto previsto dalla Procedura sui Flussi Informativi verso l'OVC, il CSC ha l'obbligo di comunicare all'OVC tutte le informazioni rilevanti in materia ambientale.

In particolare, il CSC deve portare a conoscenza dell'OVC:

- eventuali deviazioni dalle procedure in materia ambientale;
- l'esito degli audit ambientali svolti (interni e/o esterni);
- l'esito di eventuali ispezioni svolte dalle autorità competenti (ASL, ARPA, ecc.);
- gli accadimenti e/o gli eventi in materia ambientale che potrebbero, anche solo potenzialmente, generare una responsabilità, di qualsivoglia tipo, in capo alla Società;
- le modifiche significative nel sistema di gestione ambientale, nei presidi e/o nei controlli;
- l'insorgenza di nuove attività che possono costituire un nuovo rischio reato;
- le criticità emerse nel Sistema di Gestione Ambientale.

6 - Verifica sull'adeguatezza delle ABB Group Directives e Instructions e delle procedure italiane in essere per la creazione di un adeguato sistema di controllo preventivo

Il Gruppo ABB si è dotato, dal 1988 di direttive, procedure ed istruzioni operative finalizzate al totale rispetto delle regole etiche di gruppo nella condotta degli affari.

In particolare le "Group Directives and Instructions" sono state nel tempo integrate e modificate per adeguare il sistema regolamentare del Gruppo alle mutate condizioni, anche normative, dei paesi nei quali il Gruppo svolge la propria attività.

Le Group Directives and Instructions così come le Group Authorisation Regulations ("GAR"), laddove applicabili, sono recepite nel presente Modello Organizzativo a costituirne parte integrante e sostanziale. Considerata la quotazione della capogruppo ABB LTD nel mercato azionario di New York, da tempo il gruppo ha recepito ed attuato nel proprio modello di organizzazione i principi previsti dal "Coso Model", nonché adottato un Integrity program redatto nel rispetto delle disposizioni contenute nel FCPA (Foreign Corruption Practice Act del 1977).

Pertanto, nell'ottica di una Integrity integrata di gruppo, le procedure italiane e più in generale il Modello sono state riviste, disciplinando le sole aree rilevanti per il D.Lgs. 231/01 e non specificatamente coperte dalle Group Directives and Instructions.

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001 e delle successive leggi che ne hanno esteso l'ambito di applicazione, e seguendo i principi delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" di Confindustria, si è ritenuto che le "Group Directives and Instructions" fossero compatibili con quanto previsto dal già citato D.Lgs.231/2001.

Ad integrazione delle *Group Directives and Instructions*, sono state, inoltre, emesse alcune procedure applicabili alla sola ABB S.p.A.: e pubblicate (e periodicamente aggiornate) sulla Intranet di ABB S.p.A. alla voce "*Chi siamo*", "*ABB Group Charter*", "*Direttive e Istruzioni ABB Italia*":

Tutti i dipendenti delle società facenti parte del Gruppo ABB in Italia sono tenuti a rispettare dette regole. Le procedure del Gruppo ABB in Italia, le "*Group Directives and Instructions*", e le Regole di Autorizzazione del Gruppo qui citate, costituiscono i protocolli previsti dal Modello Organizzativo di cui al D.Lgs. 231/2001, che devono essere adottati da tutte le società di ABB in Italia, e rispettati da tutti i dipendenti del Gruppo. Il rispetto di dette norme consentirà di evitare che attività o comportamenti scorretti danneggino il Gruppo ABB, la sua immagine e la sua reputazione, o arrechino gravi e negative conseguenze a carico della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e dei dipendenti medesimi ai sensi delle norme di legge vigenti.

In questo Modello Organizzativo è previsto un sistema disciplinare che sanziona qualunque violazione delle regole che sono state qui menzionate.

Va, inoltre, evidenziato che sulla base delle valutazioni delle specifiche esperienze maturate dalla Società sono state, nel tempo, adottati, tra gli altri, i seguenti ulteriori presidi:

- è stata accentrata in una struttura centrale la funzione di amministrazione, distinguendola da quella esistente nelle divisioni operative e relativa al *controlling*.
- nell'area della finanza e controllo sono state poste in essere alcune modifiche organizzative finalizzate alla copertura delle aree di rischio rilevate come l'accentramento di tutte le operazioni di factoring sotto una unica funzione, e sono stati tenuti corsi di formazione specifica sui principi contabili;
- sono state riviste le procedure sulle spese di viaggio nonché sono stati fatti i *training* sulla Integrity anche agli agenti.
- sono stati intensificati i *training* di Integrity, introducendo l'istituzionalizzazione all'interno della giornata neo-assunti, di uno specifico momento dedicato alla formazione di Integrity del Gruppo.

Ogni anno il Gruppo predispone un piano di Training che coinvolge tutti i dipendenti ABB e/o alcune funzioni a rischio: oltre a questo, ABB Italia integra queste azioni con momenti di formazione ad hoc in conformità con le esigenze previste dal Modello Organizzativo;

L'*Audit Team*, di cui al successivo capitolo 14, nelle proprie attività di verifica effettuerà controlli di conformità alle procedure di Gruppo sopra menzionate.

7 - Verifica dell'esistenza di un sistema organizzativo

A seguito della riorganizzazione del Gruppo ABB a livello mondiale, avente effetto dal 1° gennaio 2016, sono stati emessi i nuovi organigrammi per le Unità Aziendali che compongono ABB S.p.A. ed è stato emesso il macro organigramma del Gruppo ABB in Italia, qui allegato sub. "E".

Informazioni sulle Unità Aziendali/Divisioni così come gli organigrammi sempre aggiornati si possono trovare nella sezione inside del sito italiano di ABB, nell'area "chi siamo", all'interno della Presentazione Istituzionale di ABB Italia.

8 – Verifica dell'adeguatezza dei sistemi informativi

L'adeguatezza dei Sistemi Informativi è un caposaldo fondamentale per l'effettiva validità del Modello Organizzativo. Difatti, è di fondamentale importanza che qualunque potere autorizzativo, misura di sicurezza o riconciliazione contabile-amministrativa che l'azienda adotta, non possano essere facilmente elusi a causa di un sistema informativo non adeguatamente presidiato.

Il Gruppo ABB ha in vigore un "IS Security Handbook" che definisce con ampio dettaglio presidi, regole e strumenti hardware e software che le Società del Gruppo attuano per proteggere dati ed informazioni da eventuali manomissioni interne ed esterne, da operazioni non consentite, da incidenti, da attacchi di pirateria informatica e da qualunque uso improprio che possa rendere inefficaci le regole adottate dal Modello Organizzativo.

Tale documento, disponibile su Inside.abb, è parte integrante del sistema di sicurezza aziendale unitamente al Documento Programmatico sulla Sicurezza dei Dati adottato dalle società del Gruppo ABB in Italia e aggiornato annualmente e in conformità D.Lgs 169/2003 e la procedura ITCC000001 “Norme sull’uso del Personal Computer” del 31 maggio 2004.

E’ cura e responsabilità degli amministratori dei sistemi informativi, accertarsi che i profili assegnati ai singoli utenti siano conformi alle funzioni svolte ed adeguati ai poteri loro assegnati.

Inoltre, sono stati istituiti specifici presidi a livello globale e locale per dare attuazione a programmi relativi alla sicurezza informatica e alla formazione dei dipendenti in questa materia. La seguente clausola, a presidio di un uso improprio degli strumenti di posta elettronica aziendale, è stata inserita automaticamente su tutti gli e-mail in uscita verso l’esterno con effetto dal 4 ottobre 2004.

“Il Gruppo ABB in Italia ha adottato il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in forza del quale l’assunzione di obbligazioni da parte di società ABB avviene a firma congiunta di due procuratori muniti di idonei poteri con la sola eccezione delle persone che rivestono la carica di Amministratore Delegato o di Direttore Generale.

ABB Group in Italy adopts a Integrity Program under the Italian Law (D.Lgs 231/2001). According to the Italian ABB Integrity Program, any commitment of ABB Companies, is taken by single signature of Managing Director or General Manager of the ABB Company or by the double signature of ABB Representatives granted by a proper Power of Attorney”.

“Le informazioni contenute in questo messaggio di posta elettronica sono riservate confidenziali e ne è vietata la diffusione in qualunque modo eseguita. Qualora Lei non fosse la persona cui il presente messaggio è destinato, La invito a non diffonderlo e ad eliminarlo, dandone gentilmente comunicazione al mittente.

The information included in this e-mail and any attachments are confidential and may also be privileged. If you are not the correct recipient, you are kindly requested to notify the sender immediately to cancel it and not to disclose the contents to any other person”.

9 - Poteri di firma e livelli autorizzativi

In considerazione della naturale complessità dell’ente, un processo il cui monitoraggio è fondamentale è quello della attribuzione degli incarichi di gestione della Società.

In attuazione dei principi contenuti nelle “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001” di Confindustria e delle regole del Gruppo ABB (*Group Authorisation Regulations*) il sistema dei poteri di firma è basato sui seguenti criteri ed è disciplinato da apposita procedura aziendale:

- In linea di principio e salvo eccezioni motivate, le procure vengono rilasciate ai dipendenti aventi qualifica di dirigente;
- le deleghe in materia di sicurezza sul lavoro sono rilasciate con data certa e conservate in modo da garantire un adeguato "record" delle stesse;
- le procure generali e speciali e le deleghe per singoli atti sono rilasciate senza formalità notarili, salvo che la formalità sia richiesta dall'Autorità, dalla controparte o dalla natura dell'atto;
- possono essere rilasciate Deleghe Informatiche per acquisti da fornitori e per vendite a clienti a condizione che le stesse siano regolamentate da procedura interna e che vengano rispettate le regole della limitazione del valore economico, della applicazione di scontistica sui listini pre-approvata e prefissata e della applicazione delle Condizioni Generali di Contratto ABB standard;
- i poteri di firma hanno limitazioni di valore economico e sono rilasciati sulla base del principio della segregazione delle funzioni;
- le procure sono rilasciate alle persone che ricoprono funzioni centrali di Staff laddove ciò sia reso necessario dalle responsabilità alle stesse affidate;
- i poteri di firma che obbligano le società ABB saranno esercitati a firma abbinata (con eccezione dell'Amministratore Delegato, dei Direttori/Datori di Lavoro delle Unità Aziendali per i poteri ad essi conferiti dal Consiglio di Amministrazione, e salvi i poteri riservati in via esclusiva al Consiglio di Amministrazione, nonché per talune Deleghe Informatiche alle condizioni indicate in precedenza).

In ogni caso i procuratori potranno esercitare i poteri ad essi conferiti dopo aver ottenuto le relative autorizzazioni previste dal Gruppo ABB per l'esercizio dei poteri medesimi.

Non è consentito il rilascio di procure a dipendenti che non abbiano sottoscritto il Codice di Condotta ABB e non abbiano partecipato al Corso di Formazione sull'Integrity.

Al fine di assicurare un adeguato presidio al rilascio delle procure nel rispetto delle regole del Gruppo, del D.Lgs. 231/2001 e del Modello, la funzione Legal & Integrity verifica preliminarmente l'esistenza delle condizioni per il loro rilascio.

Inoltre il sistema di deleghe viene documentato in modo tale da poter essere ricostruito a posteriori, e l'attribuzione di deleghe e procure:

- è formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indica con chiarezza i soggetti delegati;
- prevede limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti ad eccezione delle deleghe in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- dispone l'applicazione di sanzioni in caso di violazione dei poteri delegati;
- è coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla Società.

10 – Verifica dell’adeguatezza dei sistemi di controllo e gestione

I principi contabili del Gruppo ABB, sono definiti dalle “Accounting & Reporting Guidelines according to US GAAP” disponibili su inside.abb.com.

Nei principi adottati dal Gruppo ABB sono fissate le regole per la registrazione e l’elaborazione delle transazioni contabili, per garantire un reporting ed un bilancio corretti e trasparenti.

Il Gruppo ABB a livello mondiale ha le azioni della Capogruppo quotate in diversi mercati regolamentati tra i quali il mercato regolamentato del “New York Stock Exchange”.

Da ciò è derivato l’obbligo di rispettare le prescrizioni contenute nella legge USA del 2002 denominata Sarbanes Oxley Act – in breve SOX che prevede, tra l’altro, l’adozione di adeguati sistemi di controllo interno della gestione amministrativa e contabile.

Le Linee Guida di Confindustria indicano come sistema di controllo di gestione adeguato l’adozione di un sistema che si ispiri alle regole del COSO Model.

In adempimento della citata legge ABB ha adottato un Sistema di controllo sulla base dei principi dettati dal COSO Model (Committee of the Sponsoring Organization of the Treadway Commission).

Il Sistema di controllo ABB è quello di seguito riportato.

Il Sistema di controllo ABB è basato su 3 “Pillars” che succintamente si descrivono di seguito.

Pillar 1

E’ costituito da un quadro complessivo dei principi del controllo interno, denominato “Internal Control Framework” (All. sub “F”).

Pillar 2

E’ costituito dalla valutazione, denominata “Entity Level Internal Control Assessment”, a livello di ciascuna unità del Gruppo della propria situazione relativamente ai principi descritti nel Pillar 1 (All. sub “G”).

Pillar 3

Consiste nella valutazione dei controlli interni sul reporting economico-finanziario, denominata “Methodology Supporting Management’s Assessment of the Effectiveness of Internal Control Over Financial – Reporting at the Process and Activity Level” a livello di ciascun processo operativo e relative attività (All. sub “H”).

Tale valutazione viene effettuata mediante la documentazione dei controlli interni nelle rispettive unità del Gruppo e le verifiche (“testing”) di tali controlli per verificarne l’efficacia progettuale (“design”) ed operative (“operation”).

Nel caso in cui tale verifica rilevasse punti di debolezza le rispettive unità metteranno in atto le necessarie azioni correttive.

11 - Piano della comunicazione interna ed esterna

PIANO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA

Il piano della comunicazione all'interno del Gruppo dei principi che governano il Modello Organizzativo è articolato nei seguenti punti:

- Pubblicazione del Modello, del Codice di Condotta e delle procedure sul sito Intranet aziendale;
- Articoli o Annunci sull'etica degli affari pubblicati sull'Intranet aziendale sulla rivista "Spazio ABB";
- Pubblicazione di una Newsletter mensile in tema di Integrity
- Campagna di sensibilizzazione del personale dipendente con vignette sull'etica degli affari da diffondere su Intranet su posters affissi nelle aree comuni aziendali.
- Istituzione e aggiornamento di un portale in Intranet dedicato all'Integrity.
- Istituzione di un portale Intranet dedicato alla salute e sicurezza dei lavoratori.
- Istituzione di un portale Intranet dedicato alla IS Security

PIANO DELLA COMUNICAZIONE ESTERNA

Il piano della comunicazione esterna prevede i seguenti punti:

- Situazione nel portale ABB su Internet di uno spazio dedicato all'Integrity.
- Inserimento nella modulistica contrattuale utilizzata dalle società del Gruppo della seguente clausola (prevista dalla GD-LC 47):

ETICA DEGLI AFFARI-CORRUZIONE

ABB ha adottato un Codice Etico denominato "Codice di Condotta ABB" che è disponibile nel sito internet www.abb.com/it. Pertanto il Cliente conferma di aver ricevuto e sottoscritto il Codice di Condotta e, nel condurre affari con ABB, è tenuto ad avere comportamenti improntati ai più alti standard etici.

In particolare il Cliente si impegna a partecipare ai corsi di formazione organizzati da ABB sull'Etica degli Affari.

Il Cliente si obbliga a non offrire, né direttamente né indirettamente, e dichiara di non essere a conoscenza che terze parti offrano direttamente o indirettamente, pagamenti, omaggi o altri favori ai suoi clienti o a pubblici ufficiali, o ad agenti, direttori o impiegati di ABB o ad altre terze parti, con modalità che siano contrari alla legge, alle direttive ed agli standard di comportamento (quali a titolo esemplificativo il FCPA, Foreign Corrupt Practices Act - legge statunitense sulla corruzione dei pubblici ufficiali - o, ove applicabile, della OECD – Convenzione contro la corruzione dei pubblici ufficiali) e si impegna a rispettare tutte le relative leggi, comportamenti, ordinanze e norme relative all'anticorruzione.

Nulla di quanto previsto nel Contratto obbliga ABB a rimborsare al Cliente quanto promesso o offerto in violazione a quanto prescritto dal precedente capoverso.

La violazione da parte del Cliente di quanto previsto nell' presente articolo costituisce grave inadempimento contrattuale ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 1456 del codice civile. ABB pertanto potrà risolvere il presente contratto ai sensi dell'articolo 1456 c.c.fatto salvo il risarcimento di tutti i danni dalla stessa sopportati in relazione a tale inadempimento. Il Cliente manterrà indenne ABB da qualsiasi responsabilità, danno, indennizzo costo e/o spesa dalla stessa sostenuta e risultante da qualsiasi violazione del presente articolo.

Il Cliente dichiara di aver ricevuto copia del Codice di Condotta ABB e di aver ricevuto le informazioni su come accedere al Codice di Condotta online. Il Cliente si impegna a eseguire gli obblighi contrattuali secondo quanto previsto da quest'accordo e con standard di comportamento etici sostanzialmente simili.

Il Cliente prende atto che ABB ha istituito il seguente canale per mezzo del quale il Cliente e i suoi dipendenti possono denunciare sospette o comprovate violazioni delle norme applicabili, delle procedure o degli standard di comportamento etico:

Telephone: +41 43 317 3367 Web portal:

www.abb.com/ethics Mail: ABB Ltd

Legal & Integrity Affolternstrasse

44 Switzerland

- Inserimento di un articolo sull'Etica degli Affari” negli Statuti/Atti Costitutivi delle società ABB Italiane.

12 - Formazione del personale e sistema sanzionatorio

Formazione

Un ulteriore elemento imprescindibile del sistema di controllo ex D.Lgs. 231/2001 è quello della formazione dei destinatari del Modello organizzativo.

Per un efficace funzionamento del Modello, la formazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti è gestita dalla Funzione Integrity in stretta cooperazione con la funzione HR and con l'OVC.

In particolare, il corso *face to face* “Onboarding – Integrity Training for New Employees” che è obbligatorio a livello mondiale per tutti i neo assunti, gli interinali e gli stagisti per periodi superiori a tre mesi, prevede, solo per l'Italia, un modulo specifico sul D. Lgs. 231/2001.

La Funzione Integrity organizza inoltre per il management della Società corsi approfonditi sulla materia.

I corsi di formazione hanno ad oggetto l'intero Modello Organizzativo in tutte le sue componenti, in particolare:

- il D.Lgs. n. 231/01 ed i reati da esso richiamati;
- il Modello;
- il Codice di Condotta;
- l'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- il Sistema sanzionatorio.

La partecipazione ai corsi di formazione è monitorata attraverso un sistema di rilevazione delle presenze. La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per tutto il personale in servizio presso la Società. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare.

I destinatari della formazione, sono tenuti a:

- acquisire conoscenza dei principi e dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Per ciò che riguarda più in generale l'attività di formazione sull'etica negli affari erogata da ABB S.p.A. si riassume quanto segue:

- A partire dal luglio 2000 sono stati organizzati seminari interni sull'etica degli affari con lo scopo di formare i dipendenti ABB sul "Integrity Program" del Gruppo. Seminari di informazione e aggiornamento si tengono regolarmente dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001. Un elenco cronologico dei seminari interni tenuti sull'argomento dell'etica è allegato al presente Modello Organizzativo sub "1"; l'elenco verrà aggiornato periodicamente in base al programma di formazione in atto.
- Nel secondo semestre del 2002 è stata inviata a tutti i dipendenti delle società ABB in Italia con qualifica di Dirigenti, Quadri e Impiegati di 7° livello la lettera sull'Etica degli Affari da controfirmare per impegno al rispetto delle leggi applicabili e delle Group Directives e successivamente a partire dal 2004 la lettera sull'Etica degli Affari è stata estesa a tutti i dipendenti con qualifica di impiegato. A partire dall'ottobre 2006 il Gruppo ABB ha richiesto la presa d'atto da parte di tutti i dipendenti dell'esistente Codice di Condotta che è, quindi, stato inviato a tutti i dipendenti (dirigenti, impiegati e operai) per via informatica o cartacea.
- A partire dal 2006 sono stati organizzati diverse sessioni di Training che in un primo momento si sono focalizzate sulla presentazione dei Principi del Codice di Condotta ABB e, in una seconda fase, (a partire dal 2008) si sono maggiormente orientati alla diffusione della conoscenza dei principi della Normativa FCPA e della legge 231/2001. Oltre a questa attività di Training Face to Face, si è avviato in parallelo un processo di Training anche in modalità online, con corsi obbligatori per tutti i dipendenti e con sessioni ad hoc per particolari categorie di clienti considerati sensibili. Sempre a partire dal 2006 un articolato programma di formazione su diverse tematiche di salute e sicurezza, è stato avviato ed ha coinvolto la totalità dei tecnici esposti a rischi elettrici o coinvolti in attività di service e cantiere.

- Circa ogni due anni viene proposto a tutti i dipendenti, *face to face* o tramite *e-learning*, un aggiornamento del corso di Integrity obbligatorio. Nel 2014 il corso organizzato in collaborazione con la Funzione HSE ha avuto come titolo “*Don’t look the Other Way*” per sensibilizzare tutto il personale sui temi dell’Integrity e della salute e sicurezza sul lavoro. Nel secondo semestre del 2016 è stato lanciato il corso *e-learning* denominato “*Don’t look the Other Way - Essentials*” aggiornato e integrato con nuovi contenuti.

Per quanto riguarda la formazione in materia di ambiente, nel corso del 2010, un’importante attività è stata svolta per formare i delegati Sistri in conformità al D.M. del 17/12/2009. Nel 2012 è stata programmata invece una formazione specifica sui regolamenti comunitari REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals) e CLP (Classification, Labelling and Packaging). Nel corso degli anni 2013, 2014 e 2015 sono state organizzate diverse sessioni di Training focalizzate sulla presentazione dei Principi del Codice di Condotta ABB e alla diffusione della conoscenza dei principi della Normativa FCPA, Antibribery and Corruption e del D.Lgs. 231/2001.

Sistema sanzionatorio

La violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice di Condotta, delle “Group Directives and Instructions “, delle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo nonché delle Procedure del Gruppo ABB in Italia, lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere tra ABB S.p.a. e i dipendenti e/o i soggetti terzi. L’art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”.

All’interno del Modello deve essere previsto un Sistema Sanzionatorio che ha la funzione di dare maggior forza ed effettività alle regole che compongono il Modello stesso.

Al Sistema Sanzionatorio sono soggette tutte le figure destinatarie delle regole poste dal Modello medesimo: Soggetti Apicali, Soggetti Sottoposti e soggetti terzi.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello e deve essere pertanto attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall’esito del procedimento penale eventualmente avviato dall’autorità giudiziaria.

Il Sistema Sanzionatorio inoltre deve prendere in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti che agiscono nell’ambito della Società, nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n.300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

L’applicazione delle sanzioni deve tener conto dell’inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto.

Concorso nelle violazioni

Le sanzioni sono applicabili non solo agli autori materiali delle violazioni ma anche a coloro i quali, con la loro azione od omissione, con piena consapevolezza e volontà ovvero per negligenza, imprudenza ed imperizia, hanno concorso alla violazione stessa.

Criteri di commisurazione delle sanzioni

La gravità dell'infrazione sarà valutata in base ai seguenti criteri:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- l'entità del danno o la serietà del pericolo corso dalla Società e da tutti i dipendenti o portatori di interessi della stessa;
- l'intensità del dolo, laddove si tratti di infrazione volontaria;
- il grado della colpa, là dove si tratti di infrazioni causate da negligenza, imprudenza o imperizia;
- il grado di infedeltà nei confronti della Società dimostrato dall'agente nella realizzazione dell'illecito;
- il comportamento tenuto dall'autore dell'infrazione precedentemente e successivamente al realizzarsi della stessa;
- le condizioni economiche dell'autore dell'infrazione;
- l'essere o meno l'autore dell'infrazione recidivo.

Nessuna sanzione può comunque essere irrogata senza prima aver sentito l'interessato, avergli contestato con precisione, per iscritto, l'addebito, ed avergli fornito un congruo termine entro il quale esporre per iscritto le proprie ragioni.

Sanzioni per il personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice di Condotta, delle "Group Directives and Instructions" e delle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo, nonché delle Procedure del Gruppo ABB in Italia, hanno rilevanza disciplinare.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse sono previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell'industria metalmeccanica applicato dalla Società e saranno - se del caso - irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei lavoratori").

La violazione da parte del personale dipendente delle norme contenute nel Modello, nel Codice di Condotta, delle "Group Directives and Instructions", delle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo nonché delle Procedure del Gruppo ABB in Italia, può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione, previo esperimento della procedura dalla legge e dalle norme contrattuali collettive, dei seguenti provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel CCNL applicabile a mero titolo esemplificativo, incorre nei provvedimenti di:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento con e senza preavviso, il lavoratore che:
 - a) non si attenga alle procedure previste nel Modello, nel Codice di Condotta, nelle “Group Directives and Instructions“, nelle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo nonché nelle Procedure del Gruppo ABB in Itali e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Società, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello che verranno opportunamente comunicati;
 - b) adotti, nell’espletamento delle Attività a rischio reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, del Codice di Condotta, delle “Group Directives and Instructions“, delle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo nonché delle Procedure del Gruppo ABB in Italia.

Dirigenti

Il dettato normativo di cui all’art. 27 del CCNL dei Dirigenti Industriali prevede che per tutto ciò che non è diversamente regolato dal CCNL dei Dirigenti Industriali valgono - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall’azienda cui il dirigente appartiene e per l’esattezza le sanzioni previste del CCNL dell’Industria Metalmeccanica.

Misure nei confronti degli Amministratori nel caso in cui non siano dipendenti della Società

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice di Condotta, delle “Group Directives and Instructions“ e delle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo nonché delle Procedure del Gruppo ABB in Italia, da parte di uno o più degli Amministratori, l’OVC informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- revoca dall’incarico per giusta causa da parte dell’Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano ommesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice di Condotta.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o uno degli altri Amministratori dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Misure nei confronti del Collegio Sindacale e/o della Società di Revisione

In caso di concorso nella violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, o di uno o più componenti della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza e Controllo informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma, c.c. Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale o i componenti della Società di Revisione abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel caso in cui le funzioni dell'OVC siano interamente attribuite al Collegio Sindacale, in caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale stesso, il Presidente del Collegio Sindacale o uno degli altri sindaci dovrà informare senza indugio il Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Misure nei confronti dei soggetti terzi

Il rispetto da parte dei fornitori, degli agenti, dei consulenti e di altri collaboratori che non siano qualificabili come lavoratori dipendenti (c.d. soggetti terzi) dei principi contenuti nel modello e nel Codice di Condotta della Società è garantito dall'utilizzo nei rapporti commerciali di format di contratti contenenti specifiche clausole.

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Terzi in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice di Condotta o nel Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione immediata del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti alla Società, così come previsto dalla clausola etica di cui al precedente Cap. 11, inserite nei rapporti contrattuali con i predetti soggetti.

Si precisa, altresì, che tra le misure sanzionatorie viene inclusa la revoca delle procure rilasciate dalla Società.

13 – Flussi informativi: Help Desk – Business Ethics Hot Line

E' istituito un Help Desk in Italia, con l'obiettivo di mettere a disposizione di tutti i dipendenti delle società ABB italiane un riferimento anche telefonico ed e-mail ove chiedere tutti i necessari chiarimenti sugli argomenti regolati dal Codice di Condotta, dalle ABB Group Directives and Instructions e dalle relative Regole di Autorizzazione del Gruppo nonché dalle Direttive del Gruppo ABB in Italia e dal presente Modello Organizzativo.

L'Help Desk è costituito dalla funzione Integrity, e dal Chief Integrity Officer, che in tale qualifica fa parte dell'Organismo di Vigilanza e Controllo, affidata all'Avv Renato Lunelli (renato.lunelli@it.abb.com) - Tel 0224142816.

Tramite l'Help Desk vengono forniti chiarimenti sui contenuti dei documenti sopra indicati, vengono espressi pareri su casi o situazioni concrete sui quali il dipendente desidera avere un giudizio di compatibilità alle regole del Gruppo. Inoltre con il supporto del Servizio Legale, vengono espressi chiarimenti e pareri sulle disposizioni di legge applicabili all'etica degli affari ed in particolare sulle disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Con effetto dall'ottobre 2006 è istituita una Business Ethics Hot Line a disposizione di tutti i dipendenti del Gruppo ABB.

La Business Ethics Hot Line è gestita da una impresa esterna specializzata; il servizio è reso garantendo la massima segretezza a chi riferisce situazioni o fatti non compatibili con le norme di legge e le regole del Gruppo; è consentita la segnalazione anonima e il colloquio avviene con l'assistenza di un interprete per coloro che non conoscono o conoscono poco la lingua inglese.

Chi intende fare segnalazioni utilizzando la "Hot Line" può chiamare il numero verde 800788595.

Sono inoltre istituiti un indirizzo email dedicato (ethicscontact@ch.abb.com) e un indirizzo postale ABB Group Function Legal and Integrity, ABB Ltd, Affolternstrasse 44, P.O. Box 8131 CH-8050 Zurich, CH) ai quali i dipendenti ABB possono indirizzare le loro segnalazioni.

Fermo restando quanto previsto al precedente paragrafo 3.3.4, ciascun dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente eventuali comportamenti non conformi alla legge e ai principi etici del Gruppo di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa, rivolgendosi ai propri superiori o alla Funzione Integrity o alla Business Ethics Hot Line.

La mancata comunicazione di fatti rilevanti ai fini del presente Modello Organizzativo o la comunicazione di fatti non veritieri può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari a norma delle leggi vigenti e dei contratti collettivi applicabili.

Inoltre è stata istituita una linea diretta alla quale i business partner di ABB (agenti, fornitori) e i loro dipendenti possono rivolgersi per segnalare violazioni della legge o dei principi etici di comportamento in occasione di attività svolte con ABB. Dette segnalazioni possono essere fatte valere al seguente numero di telefono: 0041 43 371 33 67.

ABB si impegna formalmente ad assicurare la necessaria tutela e segretezza verso chiunque riferisca su casi di eventuali violazioni di norme da parte di altri all'interno della Società.

14- Verifiche periodiche

L'OVC gode dei più ampi poteri d'ispezione e controllo ai fini dell'applicazione ed attuazione del presente Modello Organizzativo.

Tutti i dipendenti ABB sono tenuti a fornire la più completa collaborazione ed a fornire, nel rispetto del principio di trasparenza, tutte le informazioni in modo completo ed esaustivo nonché copia di tutta la documentazione relativa a quanto oggetto di verifica.

Le verifiche saranno effettuate dall'OVC, dal CSA o da un suo incaricato nello specifico della salute e sicurezza, o dal Team ad hoc incaricato dall'OVC, periodicamente per singole unità

operative, per singoli progetti e per gli aspetti che l'OVC riterrà rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

A seguito di ogni verifica, l'OVC, o il Team ad hoc incaricato dall'OVC, stilerà una relazione che sarà quindi presentata all'Amministratore Delegato di ABB S.p.A. e Country Manager del Gruppo ABB in Italia.

15 – Allegati

A – Procedura sui Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza e Controllo B - Codice di

Condotta

C - Codice di Condotta per i Fornitori

D - Schede mappatura dei rischi e dei protocolli esistenti

E - Macroorganigramma

F - Internal Control Framework

G - Entity Level Internal Control Assessment

H - Methodology Supporting Management's Assessment of the Effectiveness of Internal Control Over

Financial – Reporting at the Process and Activity Level

I - Cronologico delle Attività