



Codice di Condotta per i Fornitori

Guida all'implementazione

Indice dei contenuti

4–5	Guida all'implementazione del Codice di Condotta per i Fornitori ABB
6–9	Diritti umani e lavoro dignitoso
10–11	Salute e sicurezza
12–13	Clima e ambiente
14–15	Conformità dei materiali e approvvigionamento responsabile di minerali
16–17	Etica aziendale
18–19	Sicurezza aziendale e informatica
20–21	Approvvigionamento da parte del fornitore
22–23	Documentazione, ispezioni, rendicontazione e azioni correttive
24–25	Segnalazione di criticità e accesso ai rimedi
26–27	Glossario
28	Riferimenti

Guida all'implementazione del Codice di Condotta per i Fornitori ABB

Scopo della guida:

Questa guida all'implementazione spiega come voi, in qualità di fornitori ABB, potete soddisfare i requisiti del Codice di Condotta per i Fornitori ABB ([Codice di Condotta per i Fornitori ABB](#)). Questa guida spiega le misure necessarie e come implementarle in modo efficiente. Vi preghiamo di leggere attentamente il Codice di Condotta per i Fornitori ABB prima di utilizzare la guida.

Per fornitori si intendono le terze parti, compresi i singoli appaltatori, che ABB coinvolge per l'acquisto di beni e/o servizi e/o opere.

Misure necessarie per soddisfare i requisiti del Codice di Condotta per i Fornitori ABB:

- 1 Impostare una appropriata **struttura organizzativa**: attribuire la responsabilità della gestione delle diverse tematiche a manager con adeguata anzianità. Assicurarsi che i propri subappaltatori e fornitori facciano lo stesso.
- 2 Condurre una **analisi del rischio** e impostare **politiche e procedure** appropriate: stabilire un sistema di gestione e fogli di lavoro per identificare i rischi relativi agli argomenti trattati nel presente documento. **Stabilire obiettivi, piani d'azione e tempistiche** di follow-up e assicurarsi che siano accessibili e facili da seguire.
- 3 Prevedere **formazioni regolari**: tutti i dipendenti, i lavoratori a contratto e temporanei dovrebbero ricevere corsi di formazione ricorrenti sulle questioni di sostenibilità e sui diritti dei lavoratori, compresi i meccanismi di reclamo. La formazione può assumere la forma di riunioni, moduli apprendimento online, workshop o simili. La comunicazione dovrebbe avvenire nella **lingua madre** di ciascun lavoratore per garantire la comprensione.
- 4 Impostare un **sistema di tracciamento per monitorare i progressi** sulle prestazioni di sostenibilità: il sistema dovrebbe fornire report trasparenti sui progressi rispetto agli indicatori chiave di prestazione (KPI) definiti sulla base di dati credibili, tra cui ad esempio: piani di azioni correttive, ispezioni, permessi o documenti sull'orario di lavoro.
- 5 **Comunicare** i principi del Codice di Condotta per i Fornitori ABB ai propri fornitori e subappaltatori: integrare requisiti equivalenti nei contratti con i fornitori e impostare un processo per valutare le prestazioni dei fornitori rispetto a tali requisiti.

Ulteriori punti da considerare:

- In materia di diritti dei lavoratori, laddove non esistano requisiti legali, raccomandiamo di seguire gli standard dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) nonché i quadri di riferimento internazionali elencati nel Codice di Condotta per i Fornitori ABB;
- Verificare regolarmente i nuovi requisiti e prepararsi adeguatamente e tempestivamente alle nuove leggi relative agli argomenti trattati nel Codice di Condotta per i Fornitori ABB;
- ABB ha il diritto di verificare e ispezionare le operazioni e le strutture e intervistare i lavoratori del fornitore durante le visite in loco, previo ragionevole preavviso e con il consenso del fornitore. Qualora i risultati di tale controllo o ispezione dovessero dimostrare che il fornitore in questione non rispetti i dettami del presente Codice di Condotta per i Fornitori ABB, sarà tenuto a mettere in atto le necessarie azioni correttive richieste da ABB.

Collaborazione e supporto:

Se le pratiche o le condizioni di acquisto di ABB (ad esempio, specifiche dell'ordine o tempi di consegna) rendono difficile soddisfare i requisiti dei fornitori di ABB, rivolgersi al proprio contatto di approvvigionamento ABB.

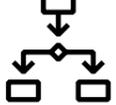
ABB fornisce formazione e altri materiali di supporto per sostenere i propri fornitori, disponibili sul nostro [portale fornitori](#).

Cos'è la sostenibilità?

La sostenibilità, altrimenti detta sviluppo sostenibile, è un approccio integrato che cerca di soddisfare i bisogni delle persone nel presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri. Tutti gli argomenti contenuti nel Codice di Condotta per i Fornitori ABB rientrano nell'ambito della sostenibilità, compresi i diritti umani, l'integrità e la protezione dell'ambiente.

Panoramica

Di seguito riportiamo una panoramica degli argomenti trattati nel Codice di Condotta per i Fornitori ABB e dei principi chiave in esso contenuti. Facendo clic su un argomento è possibile approfondire i requisiti di ABB in materia e scoprire come soddisfarli. ABB si attende che i fornitori comunichino tutti questi principi ai propri fornitori e subappaltatori.

	Codice di Condotta per i Fornitori ABB	Problemi più critici
	Diritti umani e lavoro dignitoso	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoro minorile • Lavoro forzato, servitù per debiti o schiavitù moderna • Tutela dei giovani lavoratori e delle lavoratrici gestanti/in allattamento • Eccesso di straordinari • Pagamento adeguato e tempestivo delle retribuzioni e degli straordinari • Assicurazione sociale
	Salute e sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> • Luoghi di lavoro sicuri e salubri • Valutazione e mitigazione dei rischi per la salute e la sicurezza • Attrezzature di primo soccorso e antincendio • Preparazione ed esercitazioni per le emergenze
	Clima e ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Licenze e autorizzazioni ambientali • Valutazione del rischio ambientale e mitigazione degli impatti • Obiettivi e monitoraggio delle prestazioni • Gestione dei rifiuti • Controllo dei pericoli
	Conformità dei materiali e approvvigionamento responsabile di minerali	<ul style="list-style-type: none"> • Conformità all' "Elenco ABB delle sostanze vietate e soggette a restrizioni" • Tracciabilità dei minerali provenienti da paesi in conflitto e di altri minerali di interesse
	Etica aziendale	<ul style="list-style-type: none"> • Lotta alla concussione e alla corruzione • Antitrust e concorrenza leale • Conflitto di interessi
	Sicurezza aziendale e delle informazioni	<ul style="list-style-type: none"> • Protezione e messa in sicurezza delle strutture • Sicurezza informatica • Privacy dei dati
	Approvvigionamento da parte del fornitore	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione e assicurazione dei principi lungo la catena del valore • Conoscenza dei propri fornitori e subfornitori e dei loro rischi • Segnalazione di violazioni effettive e sospette • Lavoro in subappalto solo previo consenso di ABB
	Documentazione, ispezioni, rendicontazione e azioni correttive	<ul style="list-style-type: none"> • Implementazione tempestiva e completa delle azioni correttive • Documentazione • Segnalazione di violazioni effettive e sospette
	Segnalazione di criticità e accesso ai rimedi	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusione delle informazioni all'interno dell'azienda • Accesso ai rimedi per tutte le parti interessate potenzialmente colpite • Supporto alle indagini



Diritti umani e lavoro dignitoso

Richiediamo ai nostri fornitori di rispettare gli stessi principi e standard internazionali sui diritti umani ai quali si attiene ABB. I fornitori sono tenuti a rispettare la dignità personale, la privacy e i diritti di ciascun individuo; ad astenersi dal far lavorare qualcuno contro la sua volontà; nonché a vietare comportamenti e pratiche inaccettabili.

Le aspettative di ABB	Come potete soddisfare le aspettative di ABB
Tutti i lavoratori devono aver raggiunto l' età minima legale per lavorare .	<ul style="list-style-type: none"> Richiedere la prova dell'età (certificato di nascita ufficiale, documento d'identità rilasciato dal governo, ecc.) dei potenziali dipendenti e lavoratori in subappalto per garantire il rispetto dei requisiti di età minima applicabili. Fare una copia del documento e conservarla in archivio. Definire procedure per porre rimedio al lavoro minorile per affrontare e correggere eventuali casi di lavoro minorile quando vengono identificati. Istruire le guardie di sicurezza a controllare le carte d'identità all'ingresso della struttura. Le ONG locali, i genitori, gli insegnanti e i rappresentanti della comunità in cui si trova la sede aziendale possono fornire informazioni utili per aiutarvi a valutare i rischi e comprendere la natura del lavoro minorile nel vostro contesto locale.
Divieto di schiavitù moderna , in particolare divieto di qualsiasi forma di o supporto al lavoro coatto o obbligatoro , lavoro di detenuti o servitù per debiti	<ul style="list-style-type: none"> Controllare le proprie pratiche di assunzione e integrare questionari/controlli per mitigare qualsiasi forma di lavoro coatto o schiavitù per debiti. Verificare se i nuovi dipendenti hanno pagato commissioni in qualsiasi momento del processo di reclutamento per ottenere un impiego. Sono inclusi i pagamenti di commissioni per viaggi o visti, esami medici o agenzie intermedie o di reclutamento nei loro paesi d'origine. Condurre colloqui post-arrivo con i lavoratori migranti per comprendere il loro percorso di reclutamento e identificare potenziali segnali di lavoro coatto. Adottare il principio "il datore di lavoro paga" e rimborsare le commissioni di assunzione ai lavoratori nei casi in cui i lavoratori le abbiano pagate. Rendere disponibili meccanismi di reclamo in tutte le lingue, comprese le lingue madri dei lavoratori migranti. Negli alloggi aziendali o nei dormitori dei dipendenti, fornire luoghi di deposito sicuri come armadietti ad alta sicurezza dove i lavoratori possano conservare e accedere ai propri documenti di identità liberamente e in qualsiasi momento. Le ONG locali possono fornire informazioni utili per aiutare a valutare i rischi e comprendere la natura del lavoro forzato nel vostro contesto locale.
<ul style="list-style-type: none"> Divieto di trattenere i documenti originali dei lavoratori Divieto di trattenere le retribuzioni o commissioni sull'assunzione Divieto di costringere chiunque a lavorare contro la propria volontà 	

Cosa si intende per lavoro minorile?

Per **lavoro minorile** si intende il lavoro che priva i minori della propria infanzia, delle proprie potenzialità o della dignità.

Si riferisce al lavoro che è mentalmente, fisicamente, socialmente o moralmente pericoloso e dannoso per i bambini e/o interferisce con la loro istruzione. Il lavoro minorile si riferisce anche all'impiego di bambini che non hanno raggiunto l'età legale per lavorare o che svolgono lavori eccessivamente lunghi, pesanti o pericolosi, come stabilito dalle leggi di uno Stato.

Cosa si intende per lavoro forzato e schiavitù per debiti?

Per **lavoro forzato** (o lavoro coatto) si intendono le situazioni in cui le persone sono costrette a lavorare contro la propria volontà attraverso l'uso di violenza o intimidazione, la servitù per debiti (vedi sotto), la trattenuta dei documenti d'identità, straordinari eccessivi o le minacce di denuncia alle autorità per l'immigrazione.

La **servitù per debiti**, nota anche come schiavitù per debiti o lavoro per debiti, è un'altra modalità utilizzata per indurre i lavoratori al lavoro forzato. Esiste quando i lavoratori (a volte con le loro famiglie) sono costretti a lavorare per un datore di lavoro per ripagare debiti che in alcuni casi potrebbero essere stati ereditati. I lavoratori possono essere schiavi per debiti anche se ricevono salari o altri compensi.

Le aspettative di ABB	Come potete soddisfare le aspettative di ABB
I giovani lavoratori e le lavoratrici gestanti o in allattamento devono svolgere solo compiti appropriati	<ul style="list-style-type: none"> Conservare un elenco dei giovani lavoratori di età inferiore ai 18 anni nonché delle lavoratrici gestanti o che allattano. Definire e documentare le misure per garantire che il loro lavoro sia sicuro e non siano esposti a pericoli. Predisporre un piano di lavoro per garantire che questi lavoratori siano esclusi da mansioni pericolose e non siano obbligati ad accedere ad aree pericolose. Ove possibile, assegnare a questi lavoratori mansioni sicure, ad esempio apprendistati o formazione professionale. Tenere traccia delle pause e degli orari di lavoro per garantire che questi lavoratori siano esentati dai turni notturni o dagli straordinari.
I lavoratori sono liberi di partecipare a sindacati o comitati simili e alla contrattazione collettiva	<ul style="list-style-type: none"> Comunicare chiaramente ai lavoratori che il loro diritto di aderire liberamente ai sindacati è rispettato senza conseguenze negative. Collaborare con i sindacati e/o i comitati dei lavoratori per raggiungere accordi di contrattazione collettiva. Garantire che i contratti collettivi siano disponibili in tutte le lingue dei lavoratori. Fornire ai lavoratori spazi di incontro liberi da interferenze/supervisione da parte della direzione. Garantire che i suggerimenti dei lavoratori vengano presi sul serio e messi in pratica.
Prevedere un processo chiaro e una comunicazione efficace per le pari opportunità e per il divieto di discriminazione	<ul style="list-style-type: none"> Verificare regolarmente che tutti i lavoratori ricevano la stessa retribuzione per lo stesso lavoro e prestare particolare attenzione alle possibili differenze di retribuzione tra uomini e donne e verso lavoratori appartenenti a minoranze o gruppi vulnerabili. Verificare che tutti i lavoratori abbiano accesso alla formazione e alle promozioni e che siano liberi di rescindere il contratto. Proibire comportamenti e pratiche inaccettabili che potrebbero provocare danni fisici, psicologici o economici. Promuovere la diversità e la tolleranza all'interno della forza lavoro. Formare i lavoratori in posizioni manageriali su come condurre e gestire i conflitti rispettosamente senza alcuna forma di molestia.
Per quanto riguarda gli orari di lavoro assicurarsi che:	<ul style="list-style-type: none"> Introdurre un sistema di tracciamento per monitorare attentamente l'orario di lavoro per lavoratore e garantire che ciascun lavoratore abbia almeno un giorno libero a settimana, non sia obbligato a fare straordinari eccessivi e che gli straordinari siano sempre effettuati su base volontaria. Rientrano nei limiti legali/dell'ILO Siano tracciati in modo trasparente Gli straordinari siano volontari I lavoratori abbiano almeno 1 giorno libero ogni 7 giorni
	<ul style="list-style-type: none"> Garantire che gli straordinari siano documentati e adeguatamente retribuiti. Avvisare ABB se è necessaria una modifica nel processo di gestione degli ordini o nelle tempistiche per pianificare meglio le capacità di consegna. Adeguare la forza lavoro e le competenze per evitare straordinari eccessivi. Prepararsi ad assumere più lavoratori durante i periodi di punta e assicurarsi che i lavoratori in subappalto ricevano le stesse tutele dei propri lavoratori per quanto riguarda gli straordinari.

Gruppi vulnerabili

Per "gruppi vulnerabili" si intendono i gruppi sociali che sperimentano l'emarginazione politica, sociale o economica per motivi di età, disabilità, etnia, genere, nazionalità, religione, orientamento sessuale o altre caratteristiche.

Orario di lavoro (riferimento ILO)

La maggior parte dei Paesi prevede limiti legali di orario di lavoro settimanale. Un numero eccessivo di ore di lavoro e periodi inadeguati di riposo e recupero possono danneggiare la salute dei lavoratori e aumentare il rischio di incidenti sul lavoro.

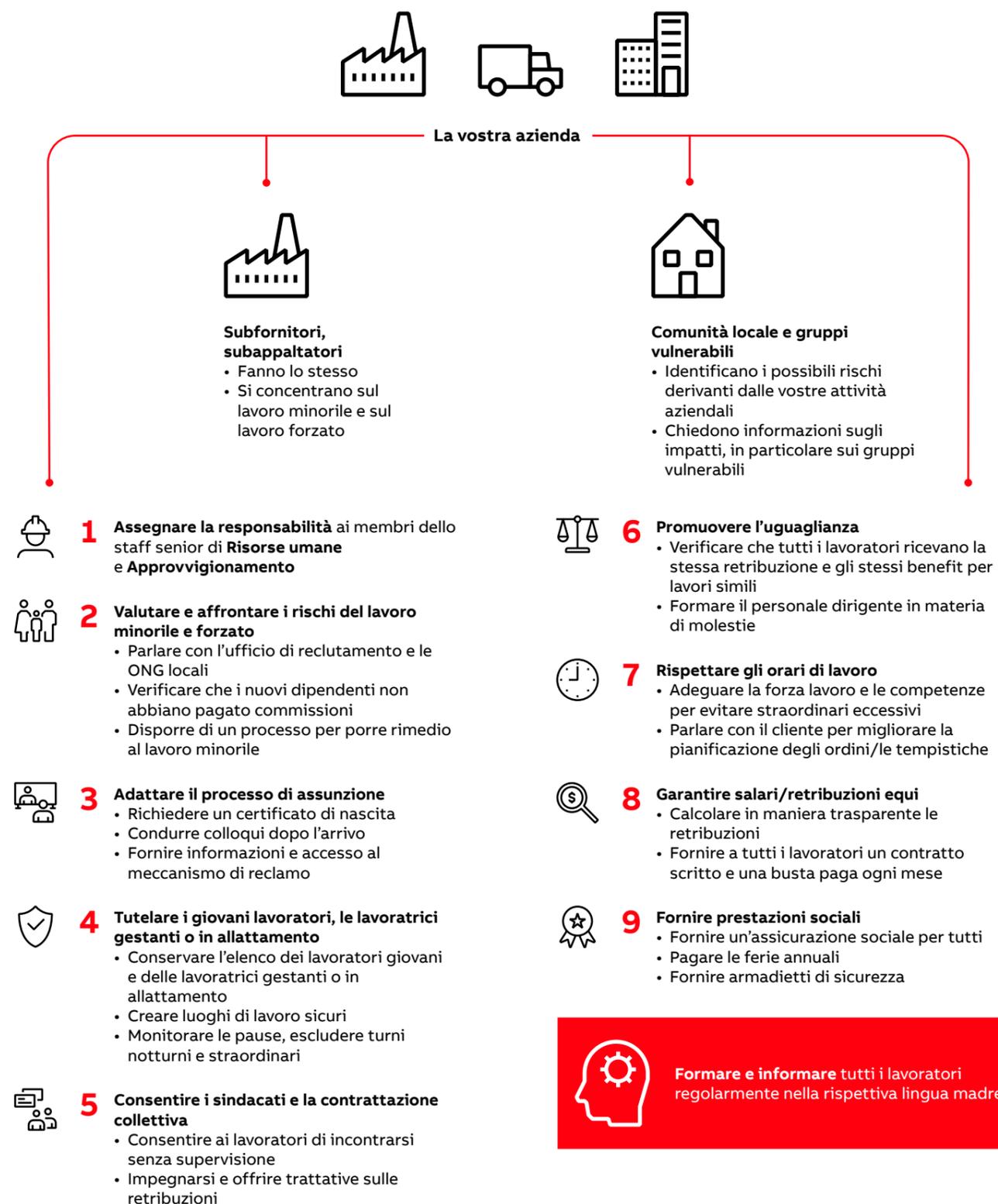


Le aspettative di ABB	Come potete soddisfare le aspettative di ABB
<p>La retribuzione deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Essere regolarmente corrisposta • Includere una busta paga • Sufficiente per coprire i bisogni primari (senza considerare gli straordinari) • Adeguata alle competenze 	<ul style="list-style-type: none"> • Calcolare in maniera trasparente le retribuzioni per tutti i lavori comprese le detrazioni. • Fornire a tutti i lavoratori un contratto scritto in una lingua a loro comprensibile. • Fornire regolarmente (almeno una volta al mese) una busta paga che includa informazioni separate sugli straordinari e sulle prestazioni sociali. • Le ONG/i sindacati specializzati possono fornire informazioni utili per aiutarvi a capire a quale livello dovrebbe essere fissato il salario a cottimo, settimanale o mensile per garantire uno standard di vita adeguato per i lavoratori nel vostro contesto locale.
<p>I fornitori offrono prestazioni sociali per tutti i lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assicurazione per mitigare la riduzione o la perdita del reddito • Congedo retribuito • Se necessario: dormitori, mensa e servizi igienici 	<ul style="list-style-type: none"> • Aderire a un sistema di previdenza sociale locale e assicurarsi che tutti i dipendenti, compresi i lavoratori in subappalto e temporanei, siano coperti. • Non addebitare commissioni ai lavoratori o sanzioni finanziarie a meno che queste non siano consentite dalla legge locale. Formare regolarmente i lavoratori su come prevenire e proteggersi da malattie/infortuni. • Fornire congedi retribuiti e contratti a lungo termine. • Se si offre un alloggio ai lavoratori, assicurarsi che consenta uno standard di vita dignitoso, compreso a livello di igiene, servizi igienico-sanitari e privacy. • Valutare la possibilità di offrire servizi di assistenza all'infanzia all'interno o in prossimità delle sedi aziendali.
<p>I fornitori dispongono di processi per evitare impatti negativi sulle comunità locali e sui gruppi vulnerabili</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare i gruppi nella comunità locale, comprese le popolazioni indigene e altri gruppi vulnerabili, che sono colpiti a livello economico, sociale o ambientale dalle proprie operazioni. Gli impatti possono comprendere i rischi per la sicurezza, l'inquinamento dell'aria, del suolo o dell'acqua, i rifiuti, lo sfratto illegale o la privazione della terra. • Agire per evitare o ridurre al minimo gli impatti identificati; monitorare e documentare i risultati. • Laddove si siano verificati impatti negativi, risarcire adeguatamente il gruppo interessato. • Parlare regolarmente con i rappresentanti delle comunità vicine per esaminare le prestazioni.



Diritti umani e lavoro dignitoso

Buona pratica





Salute e sicurezza

Richiediamo ai nostri fornitori di seguire i nostri stessi elevati standard di salute e sicurezza. I fornitori sono tenuti a garantire un luogo di lavoro sicuro e sano a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori temporanei, gli appaltatori e altri soggetti che potrebbero essere interessati dalle attività.

Le aspettative di ABB	Come potete soddisfare le aspettative di ABB
Gestire la salute e la sicurezza sul lavoro (OHS): <ul style="list-style-type: none"> Definire obiettivi/traguardi Monitorare e documentare Collaborare con ABB 	<ul style="list-style-type: none"> Disporre di un sistema per tenere traccia dei dati su incidenti, infortuni, incidenti con assenza dal lavoro, quasi incidenti e malattie professionali. Tenere riunioni trimestrali di gestione per esaminare le questioni relative alla OHS. Consultare i lavoratori potenzialmente interessati per identificare le cause di fondo dei problemi e adottare misure mirate per evitare incidenti futuri.
Condurre una valutazione del rischio OHS: <ul style="list-style-type: none"> Identificare potenziali impatti, pericoli e rischi Disporre di un piano d'azione per ridurre e mitigare i rischi identificati 	<ul style="list-style-type: none"> Condurre un tour a piedi con un esperto OHS sul posto di lavoro, nel quartiere e negli alloggi forniti dall'azienda per valutare i rischi. Mantenere, ispezionare e testare regolarmente macchine e attrezzature quali paranchi, ascensori, catene e recipienti a pressione; documentare tutti i test includendo la data in cui sono stati condotti. I medici locali possono fornire informazioni utili per aiutarvi a identificare i tipici problemi di salute che potrebbero derivare dalle vostre attività.
Formare i lavoratori sulla OHS e comunicare i rischi per tutti i lavoratori: <ul style="list-style-type: none"> Disporre di un piano di formazione attivo, soprattutto per i lavori ad alto rischio Effettuare esercitazioni di preparazione e risposta alle emergenze 	<ul style="list-style-type: none"> Sviluppare un piano di formazione basato su una valutazione dei rischi di OHS. Condurre corsi di formazione regolari destinati a specifiche funzioni su incidenti, non conformità e cambiamenti tecnologici e registrarli includendo i partecipanti e la data. Fornire formazione OHS durante l'inserimento di nuovi assunti o in caso di rotazione delle mansioni. Aumentare la consapevolezza sulla OHS attraverso discussioni informali (toolbox talks), riunioni sulla sicurezza e segnaletica visiva. Organizzare regolarmente tour a piedi con i dipendenti per controllare le uscite di emergenza, i percorsi di evacuazione e i punti di raccolta. Condurre regolarmente esercitazioni di emergenza e adattare i processi se necessario.
Garantire un luogo di lavoro sicuro e sano per tutti: <ul style="list-style-type: none"> Fornire adeguate attrezzature di primo soccorso e antincendio Ispezionare, testare e sottoporre a regolare manutenzione tutte le apparecchiature Assicurarsi che sia disponibile una sala medica Assicurarsi che i dispositivi di protezione personale siano in uso 	<ul style="list-style-type: none"> Effettuare controlli giornalieri per garantire che le uscite e i passaggi di emergenza siano liberi da ostacoli. Assicurarsi che l'illuminazione e la ventilazione siano conformi agli standard più recenti. Installare un sistema di allarme antincendio ed estintori funzionanti. Eliminare e controllare i rischi consultandosi con un esperto in modo che tutti i rischi legati al lavoro siano sotto controllo. Fornire gratuitamente a tutti adeguati dispositivi di protezione individuale come casco, guanti e protezioni per occhi e orecchie. Garantire che le condizioni di salute e sicurezza si applichino a tutti i lavoratori, compreso i lavoratori temporanei, gli appaltatori, i visitatori e altri soggetti che potrebbero essere interessati dalle attività.
Assicurarsi che i dormitori e la mensa soddisfino buoni standard di sicurezza e sanitari	<ul style="list-style-type: none"> Disporre di aree di stoccaggio funzionanti e pulite per alimenti e generi alimentari. Nominare addetti all'igiene nei dormitori e nella mensa. Assicurarsi che queste strutture vengano pulite regolarmente. Assicurarsi che le uscite di emergenza e i percorsi di evacuazione siano liberi. Fornire acqua potabile fresca a sufficienza.



Salute e sicurezza

Buona pratica



La vostra azienda



Subfornitori, subappaltatori

- Fanno lo stesso
- Si concentrano su luoghi di lavoro sicuri e salubri



Quartiere

- Chiedere informazioni sui tipici problemi di salute
- Parlare con i medici locali e verificare la presenza di infortuni dovuti al lavoro



- Assegnare la responsabilità** a un membro senior dello staff delle **operazioni** o della **qualità**
 - Definire obiettivi e traguardi
 - Tenere traccia dei dati e identificare le cause di fondo dei problemi



- Valutare i rischi e implementare miglioramenti**
 - Identificare pericoli e rischi reali e potenziali
 - Parlare con i lavoratori nelle aree in cui si verificano molti incidenti e chiedere loro informazioni sui processi lavorativi
 - Sviluppare piani d'azione per ridurre i rischi identificati



- Garantire luoghi di lavoro sicuri e salubri**
 - Assegnare e formare le persone al primo soccorso
 - Fornire a tutti sufficienti dispositivi di protezione individuale
 - Controllare ogni giorno che le uscite ed i percorsi di emergenza siano liberi
 - Controllare e ispezionare le macchine
 - Controllare che la ventilazione e l'illuminazione funzionino
 - Installare il sistema di allarme antincendio e gli estintori
 - Mensa, servizi igienici e dormitori:
 - Pulire regolarmente tutte le strutture
 - Assicurarsi che le uscite di emergenza e i percorsi di evacuazione siano liberi
 - Garantire sufficiente acqua potabile fresca



Formare tutti i lavoratori il primo giorno e fornire corsi di aggiornamento regolari

- Organizzare tour a piedi con i lavoratori e mostrare le istruzioni per la sicurezza
- Chiedere ai lavoratori quali sono i pericoli nel loro lavoro quotidiano e trovare soluzioni



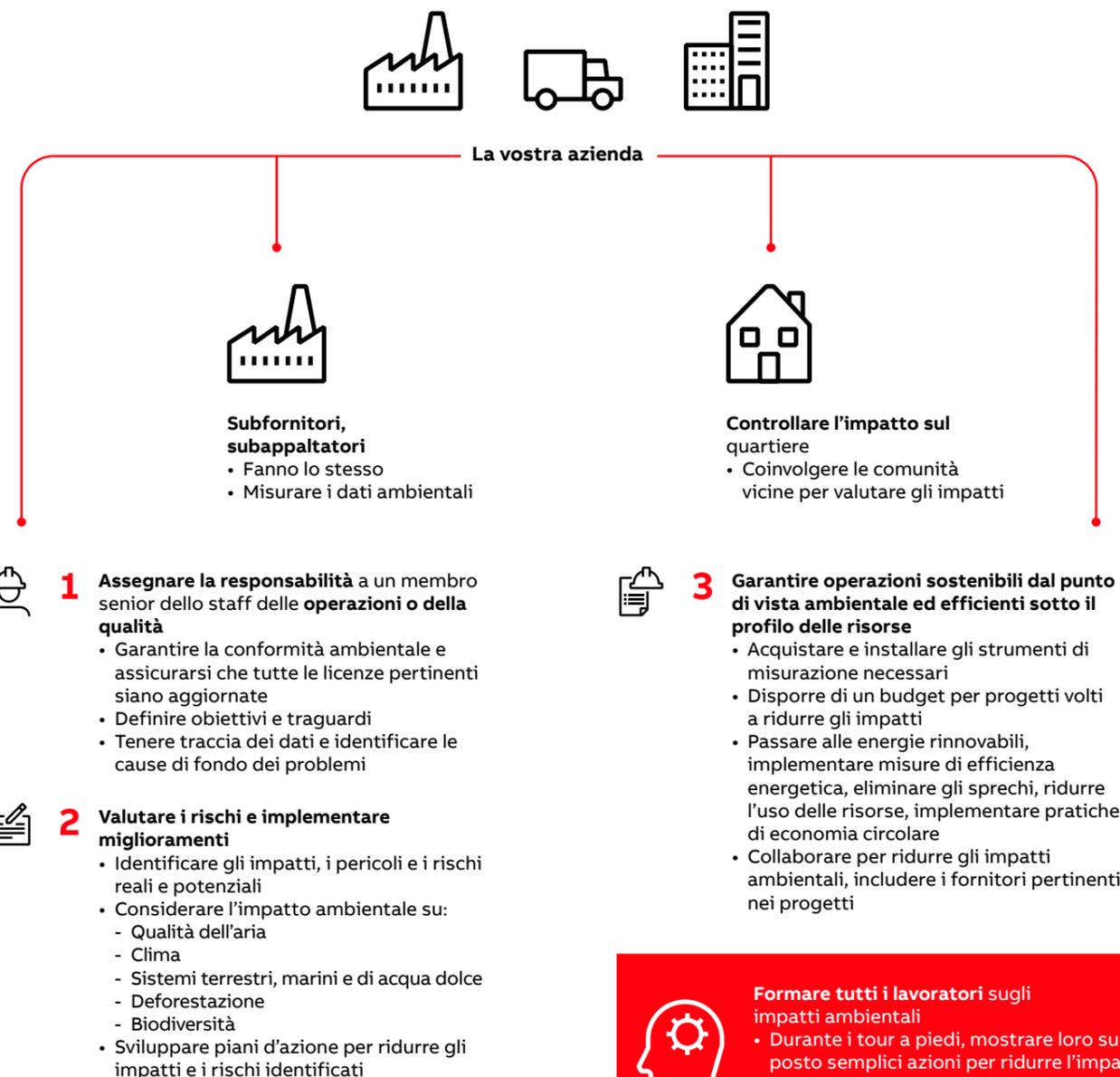
Clima e ambiente

Chiediamo ai nostri fornitori di condividere il nostro impegno per mitigare il cambiamento climatico, proteggere l'ambiente e la biodiversità e preservare le risorse. Abbiamo fissato obiettivi basati sulla scienza in linea con la limitazione del riscaldamento globale a 1,5 °C e richiediamo la collaborazione con ABB a tale scopo. I fornitori sono tenuti a condurre la propria attività limitando le emissioni di carbonio in maniera sostenibile dal punto di vista ambientale ed efficiente sotto il profilo delle risorse, e a garantire che i beni e i servizi forniti ad ABB siano conformi ai requisiti contenuti in tutte le normative e convenzioni pertinenti.

Le aspettative di ABB	Come potete soddisfare le aspettative di ABB
<p>Configurare un sistema di gestione ambientale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantire la conformità ambientale • Monitorare e documentare i dati 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendere consapevolezza di tutti i requisiti legali ambientali e assicurarsi che tutte le licenze pertinenti siano aggiornate. • Istituire un sistema di documentazione con tutte le misure rilevanti, quali ad es. l'uso di energia, le emissioni di gas serra, il consumo di acqua, l'uso di prodotti chimici, la gestione e il riciclaggio dei rifiuti e il contenuto di materiali sostenibili. • Tenere riunioni trimestrali con il senior management per esaminare i problemi ambientali, le misure di miglioramento e i progressi.
<p>Eseguire valutazioni del rischio climatico e ambientale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificare gli impatti, i pericoli e i rischi reali e potenziali • Valutare gli impatti su diversi piani, tra cui: <ul style="list-style-type: none"> - Inquinamento dell'aria - Cambiamento climatico - Inquinamento e degrado dei sistemi terrestri, marini e di acqua dolce - Deforestazione - Perdita di biodiversità 	<ul style="list-style-type: none"> • Definire i principali impatti ambientali effettivi e potenziali della propria azienda. • Eseguire valutazioni basate su scienza, normative e standard applicabili. • Interagire regolarmente con le comunità vicine per identificare in modo proattivo eventuali impatti ambientali negativi nell'area circostante. • Coinvolgere un esperto per fare un tour a piedi.
<p>Formare i lavoratori e comunicare sulle tematiche ambientali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nominare una persona senior qualificata • Disporre di un piano di formazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Stanziare un budget per formare il senior management sui temi ambientali. • Comunicare la politica, gli obiettivi e le misure di miglioramento a tutti i lavoratori. • Condurre visite guidate per mostrare a tutti i lavoratori come vengono adottate le misure preventive o implementati i progetti.
<p>Garantire operazioni sostenibili dal punto di vista ambientale ed efficienti sotto il profilo delle risorse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definire obiettivi/traguardi • Passare alle energie rinnovabili, implementare misure di efficienza energetica, eliminare gli sprechi, ridurre l'uso delle risorse • Implementare pratiche di economia circolare • Fornire i dati ad ABB su richiesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquistare e installare gli strumenti di misurazione necessari per monitorare le operazioni (ad esempio, per il consumo energetico e l'utilizzo dell'acqua). • Valutare le prestazioni attuali effettuando misurazioni su argomenti definiti. • Rivolgersi al contatto per l'approvvigionamento di ABB in merito agli obiettivi ambientali che ABB ha comunicato per verificare che tali obiettivi siano pertinenti e le misure adeguate. • Se la deforestazione è un problema, parlare con i fornitori e chiedere soluzioni. • Disporre di un budget e condurre analisi del ciclo di vita dei prodotti principali per valutare gli impatti ambientali più rilevanti e quindi intraprendere le azioni appropriate.
<p>Collaborare per ridurre l'impatto ambientale secondo i requisiti di ABB</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intraprendere progetti con ABB e altri per ridurre l'impatto ambientale. • Coinvolgere i fornitori rilevanti nei progetti per ridurre l'impatto ambientale. • Cercare collaborazioni con aziende locali e/o università su progetti innovativi. Partecipare a congressi o forum di settore su tecnologie innovative in materia di energie rinnovabili, pratiche di economia circolare, ecc.

Clima e ambiente

Buona pratica



Formare tutti i lavoratori sugli impatti ambientali

- Durante i tour a piedi, mostrare loro sul posto semplici azioni per ridurre l'impatto, ad esempio spegnere le luci, riutilizzare il materiale



Conformità dei materiali e approvvigionamento responsabile di minerali

In ABB, siamo determinati a rispettare ogni requisito di legge e del cliente in materia di proibizione o limitazione delle sostanze, incluse le sostanze pericolose e i minerali provenienti da paesi in conflitto. Pertanto, i fornitori dovranno garantire che le merci consegnate ad ABB siano conformi ai requisiti di tutte le normative e convenzioni pertinenti.

Nota: questa sezione si applica solo ai fornitori di prodotti, parti o materiali utilizzati nei prodotti ABB.

Conformità dei materiali

Le aspettative di ABB	Come potete soddisfare le aspettative di ABB
Gestione delle sostanze utilizzate nei prodotti per ABB	<ul style="list-style-type: none"> Nominare un senior manager per verificare la nuova legislazione e intraprendere azioni tempestive. L'Elenco ABB delle sostanze vietate e soggette a restrizioni viene aggiornato due volte l'anno: seguire gli aggiornamenti. Consultare la "Guida per i fornitori all'Elenco ABB delle sostanze vietate e soggette a restrizioni" per assistenza nell'interpretazione dell'elenco e indicazioni sugli obblighi dei fornitori. Disporre di un processo per identificare e classificare tutte le sostanze in base ai loro rischi.
Fornire e dichiarare, su richiesta:	<ul style="list-style-type: none"> Fornire le informazioni richieste relative a prodotti, parti e materiali forniti ad ABB che contengano sostanze incluse nell' "Elenco ABB delle sostanze vietate e soggette a restrizioni" e mantenere un elenco aggiornato. Fornire le informazioni di sicurezza per la gestione, se necessario.
<ul style="list-style-type: none"> Tutte le sostanze presenti nell' "Elenco ABB delle sostanze vietate e soggette a restrizioni" Informazioni complete sui materiali contenuti nel prodotto 	

Approvvigionamento responsabile di minerali

Le aspettative di ABB	Come potete soddisfare le aspettative di ABB
Gestione dei minerali utilizzati nei prodotti per ABB	<ul style="list-style-type: none"> Nominare un senior manager per verificare regolarmente la nuova legislazione e intraprendere azioni tempestive. Disporre di un processo per identificare e classificare tutti i minerali, inclusi a) i minerali provenienti da paesi in conflitto e b) altri minerali problematici.
Disporre di un processo di due diligence in atto per i minerali critici:	<ul style="list-style-type: none"> Istituire un sistema di gestione per il rispetto della legislazione sull'approvvigionamento responsabile. Mappare i minerali chiave contenuti nei componenti lavorati che vengono acquistati (inclusi, senza a ciò limitarsi, i 3TG, alluminio, cobalto, rame, litio, mica e zinco), come componenti elettronici, batterie, ecc. Individuare e mappare le fonti di origine di tutti i minerali, includendo Paese e regione. Verificare se i minerali provengono da un'area classificata come interessata da conflitto o ad alto rischio. Formare i propri buyer affinché siano consapevoli dei rischi e su come interagire con i fornitori per affrontarli. Coinvolgere i fornitori/intermediari per aumentare la tracciabilità delle catene di approvvigionamento. Parlare con le ONG o sostenere/partecipare a iniziative per mitigare i rischi legati ai minerali provenienti da tali aree e richiedere protocolli controllati da terze parti.
<ul style="list-style-type: none"> Individuare l'utilizzo di stagno, tungsteno, tantalio e oro (3TG) e altri minerali come richiesto da ABB Individuare eventuali minerali provenienti da aree di conflitto e ad alto rischio (CAHRA) Creare e comunicare una politica di approvvigionamento responsabile dei minerali secondo le indicazioni dell'OCSE sull'approvvigionamento responsabile 	

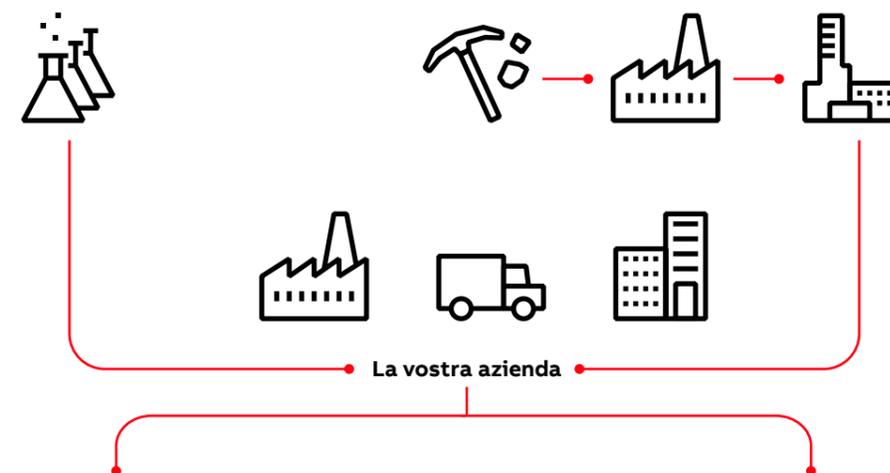


Conformità dei materiali e approvvigionamento responsabile di minerali

Buona pratica

Tutti i **prodotti chimici e le sostanze** consegnati all'azienda

Tutti i **minerali** consegnati lungo la catena di approvvigionamento, ad esempio in componenti lavorati come l'elettronica



Conformità dei materiali

- 1 Assegnare la responsabilità** a un membro senior dello staff delle **operazioni** o della **qualità**
- 2 Implementare un processo**
 - Controllare gli aggiornamenti [sull'"Elenco ABB delle sostanze vietate e soggette a restrizioni"](#)
 - Verificare che le linee guida ABB siano interpretate correttamente per garantire la conformità
- 3 Fornire e documentare le informazioni**
 - Tracciare e documentare le sostanze presenti nei prodotti, nelle parti e nei materiali forniti ad ABB
 - Fornire le informazioni sulle sostanze quando richiesto da ABB
 - Fornire le informazioni di sicurezza per la gestione

Approvvigionamento responsabile di minerali

- 1 Assegnare la responsabilità** a un membro senior dello staff dell'**approvvigionamento**
- 2 Implementare un processo**
 - Consultare le linee guida dell'OCSE sulla due diligence per catene di approvvigionamento responsabile di minerali provenienti da aree colpite da conflitto e ad alto rischio
 - Identificare e classificare tutti i minerali
- 3 Identificare le origini/i produttori dei minerali**
 - Seguire la catena di approvvigionamento dei minerali → chiedere al fornitore la catena di custodia e identificare l'origine dei minerali
 - Controllare se stagno, tantalio, tungsteno, oro, alluminio, cobalto, rame, litio, mica e zinco provengono da aree di conflitto e ad alto rischio
 - Richiedere protocolli controllati da terze parti
- 4 Segnalare immediatamente le criticità ad ABB**
 - Soprattutto sul mancato rispetto dei diritti umani
 - Parlare con le ONG o sostenere/aderire a un'iniziativa multi-stakeholder di collaborazione sulla catena di approvvigionamento dei minerali



Formare buyer e fornitori diretti sulla legislazione e sui requisiti ABB



Etica aziendale

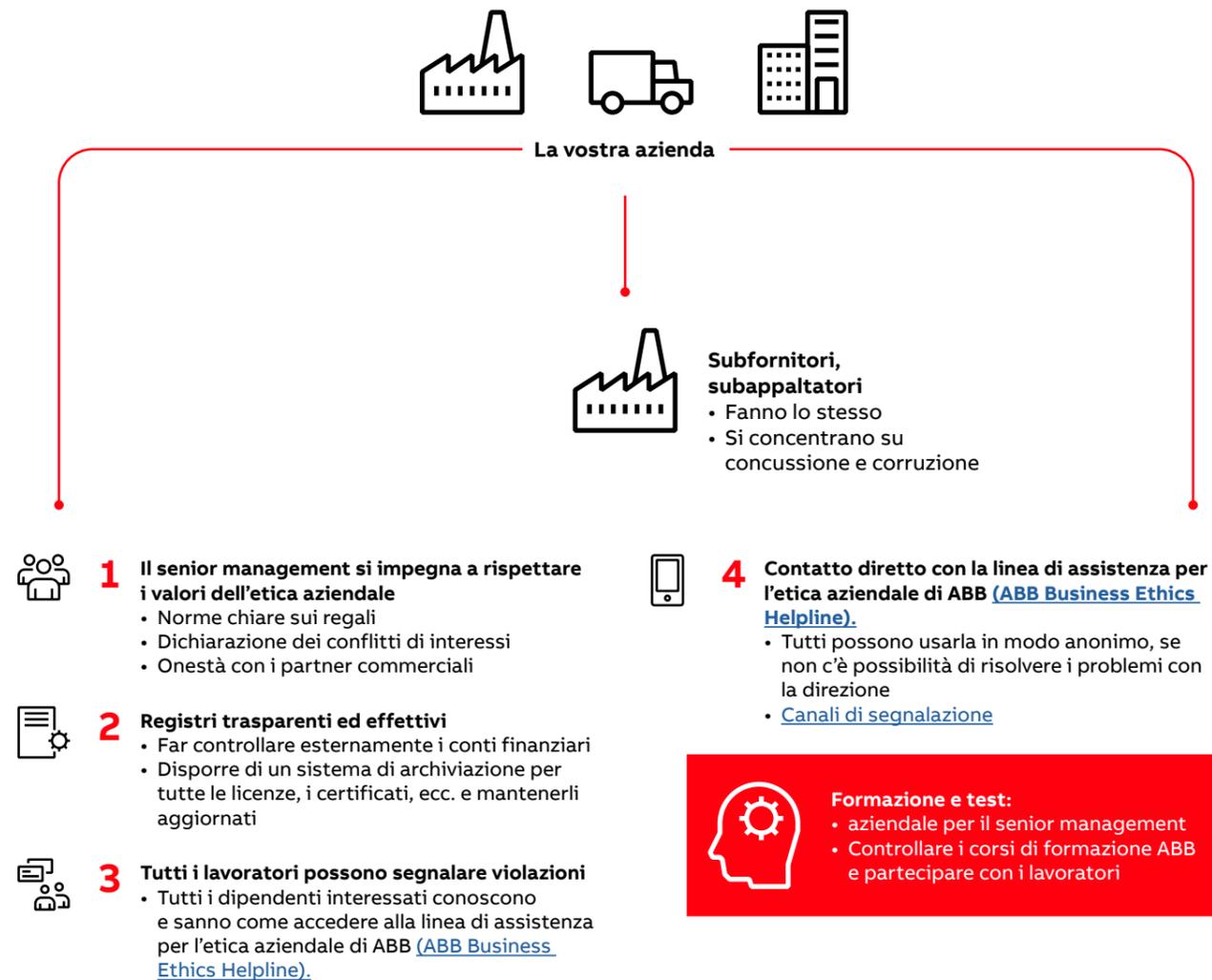
Stringiamo rapporti commerciali solo con terze parti dalla buona reputazione che condividono i nostri principi etici. I fornitori sono tenuti a condurre la propria attività in maniera etica.

Le aspettative di ABB	Come potete soddisfare le aspettative di ABB
<p>La direzione si impegna a garantire una rigorosa conformità alle leggi e ai regolamenti locali e internazionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Divieto di concussione e corruzione • Divieto di frode, furto o riciclaggio di denaro • Divieto di evasione fiscale • Divieto di commettere qualsiasi altra violazione della legge applicabile 	<ul style="list-style-type: none"> • Disporre di regole chiare sull'accettazione di regali, ospitalità o donazioni. • Garantire che ogni membro della direzione dichiari in modo trasparente i propri mandati per evitare conflitti di interessi.
<p>Registrazione completa ed equa di tutte le transazioni commerciali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fare revisionare esternamente i conti finanziari. • Raccogliere tutte le fatture e conservare i registri per almeno cinque anni. • Avere tutte le approvazioni, le licenze e i certificati pertinenti pronti prima dell'esportazione o del trasferimento.
<p>Fornire formazione regolare per tutti i dipendenti e formazione mirata per funzioni specifiche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Svolgere test regolari sulle ultime normative per il senior management, i buyer e i fornitori per verificare la conoscenza dell'etica aziendale, delle leggi antitrust e sulla concorrenza e delle normative commerciali. • Nominare un senior manager per stabilire un piano di formazione e unità di aggiornamento che trattino i casi critici. • Disporre di un piano di formazione chiaro con un elenco di partecipanti e date.
<p>Tenere sotto controllo la condotta etica e incoraggiare la segnalazione di potenziali violazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tutti i dipendenti interessati conoscono e sanno come accedere alla linea di assistenza per l'etica aziendale di ABB (ABB Business Ethics Helpline) 	<ul style="list-style-type: none"> • Invitiamo i fornitori a creare un proprio sistema di segnalazione anonima. In tal caso, è necessario informare in modo proattivo tutte le parti interessate rilevanti circa l'esistenza, lo scopo e l'utilizzo di tale sistema di segnalazione, nonché la linea di assistenza per l'etica aziendale di ABB (ABB Business Ethics Helpline). • Incoraggiare i dipendenti a segnalare eventuali potenziali violazioni. • Esprimere eventuali sospetti di cattiva condotta tramite la linea di assistenza per l'etica aziendale di ABB (ABB Business Ethics Helpline).



Etica aziendale

Buona pratica





Sicurezza aziendale e delle informazioni

I fornitori sono tenuti a condurre la propria attività in maniera sicura, prendendosi cura della sicurezza e dell'incolumità delle persone, nonché delle risorse fisiche e delle informazioni o dei dati.

Le aspettative di ABB	Come potete soddisfare le aspettative di ABB
Stabilire un piano di sicurezza per ridurre al minimo le minacce	<ul style="list-style-type: none"> Valutare i possibili rischi legati al terrorismo o alla criminalità e definire procedure adeguate. Per un doppio controllo, valutare la possibilità di coinvolgere esperti esterni per condurre un audit di sicurezza e verificare l'efficacia del piano di sicurezza.
Gestire e monitorare la sicurezza delle informazioni e dei dati e segnalare eventuali problemi	<ul style="list-style-type: none"> Chiedere a ogni dipendente di firmare un accordo sulla privacy dei dati. Garantire un controllo rigoroso dell'accesso ai dati. Formare il personale autorizzato su come gestire i dati e assicurarsi che tali collaboratori firmino una dichiarazione di fiducia. Garantire l'archiviazione sicura dei dati elettronici valutando attentamente i fornitori di servizi. Informare immediatamente ABB in caso di attacco informatico.
L' accesso ai siti aziendali è regolamentato e il materiale e l'apparecchiatura di ABB sono protetti	<ul style="list-style-type: none"> Tutti coloro che entrano in una sede devono essere controllati o avere un badge personale. Disporre di un sistema di sicurezza in loco, come telecamere a circuito chiuso, recinzioni, cancelli con serrature o guardie di sicurezza. Assicurarsi che la tecnologia di ABB sia protetta quando altri clienti visitano l'azienda. Smaltire i materiali/dati di ABB in modo sicuro e garantire che tutte le informazioni riservate vengano rimosse.
Il personale di sicurezza , sia privato che pubblico, deve rispettare i diritti umani delle persone che incontra durante il servizio	<ul style="list-style-type: none"> Esercitare la due diligence nella selezione del personale di sicurezza e rivederne regolarmente le prestazioni. Includere nel processo di selezione del personale di sicurezza l'obbligo di rispettare i diritti umani. Verificare che il personale di sicurezza riceva una formazione regolare sul giusto trattamento delle persone e sul rispetto dei diritti umani. Parlare regolarmente con il personale e i rappresentanti delle comunità vicine per esaminare le prestazioni e identificare in modo proattivo eventuali comportamenti scorretti da parte del personale di sicurezza.



Sicurezza aziendale e delle informazioni

Buona pratica



La vostra azienda



1 Accesso solo con autorizzazione

- Tutti i lavoratori con contratto hanno diritti di accesso controllati
- Tutti i visitatori sono registrati



2 Protezione in loco

- Disporre di recinzioni e telecamere installate
- Disporre di un sistema di sicurezza



3 Svolgere la valutazione dei rischi

- Verificare con un esperto esterno i potenziali rischi (attacco informatico, terrorismo, criminalità) e definire azioni appropriate
- Collaborare con le comunità vicine per identificare eventuali comportamenti scorretti del personale di sicurezza



4 Sicurezza dei dati

- Nominare uno specialista senior
- Controllare rigorosamente l'accesso ai dati: definire chi può accedere ai dati personali o aziendali
- Disporre di una procedura chiara su come smaltire materiale/dati in modo sicuro
- Assicurarsi che i materiali e le apparecchiature ABB siano protetti quando altre persone visitano la propria sede



5 Personale di sicurezza in loco

- Rispettare i diritti umani
- Fornire una formazione regolare sulle modalità di de-escalation dei conflitti

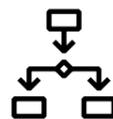


Informare immediatamente ABB in caso di attacco



Formazione sulla sicurezza

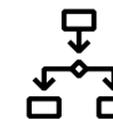
- Condurre falsi attacchi di phishing tramite e-mail per promuovere la consapevolezza



Approvvigionamento da parte del fornitore

Ci impegniamo a favore di un processo di approvvigionamento trasparente e competitivo e del trattamento equo e responsabile dei nostri fornitori. I fornitori sono tenuti a procurare beni e servizi in modo responsabile e in linea con i requisiti del Codice di Condotta per i Fornitori ABB.

Le aspettative di ABB	Come potete soddisfare le aspettative di ABB
<p>Assicurarsi che i propri fornitori si impegnino a rispettare standard equivalenti al Codice di Condotta per i Fornitori ABB:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inserire standard equivalenti nei contratti con i fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilire un processo di approvvigionamento che includa la valutazione degli standard in materia di sostenibilità, dei diritti umani e di integrità dei fornitori sia durante la selezione che per tutto il rapporto di collaborazione. • Integrare questi standard nei contratti con i fornitori.
<p>Comunicare standard di sostenibilità in modo efficace a fornitori e subappaltatori. Assicurarsi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoscere i fornitori • Disporre di un sistema per classificare i rischi nella catena di approvvigionamento, anche oltre il 1° livello 	<ul style="list-style-type: none"> • Mappare i fornitori di 1° livello utilizzando gli strumenti esistenti, come il sistema di fatturazione o i contratti. • Considerare diversi fattori nella valutazione della catena di approvvigionamento, compresi i diritti umani e i rischi ambientali e normativi. Considerare, ad esempio, le materie prime utilizzate, le fasi di lavorazione, i rischi settoriali, i rischi legati al Paese, ecc. • Concentrarsi sui fornitori principali e ad alto rischio, stabilire rapporti commerciali a lungo termine e tenere discussioni regolari sulle questioni di sostenibilità. • Formare i principali fornitori di 1° livello sulla sostenibilità e incoraggiarli e supportarli nella formazione dei rispettivi fornitori. • Condurre audit sui fornitori ad alto rischio.
<p>Collaborare con ABB:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilire un processo per informare immediatamente ABB se si sospetta qualsiasi violazione degli standard. • Chiedere l'approvazione ad ABB prima di assumere subappaltatori presso i siti di ABB. 	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilire canali di comunicazione con le varie parti interessate per monitorare ed essere avvisati di possibili violazioni. • Incaricare una persona senior di contattare ABB in caso di sospette violazioni. • Disporre un processo trasparente per monitorare tutti i subappaltatori nelle sedi di ABB

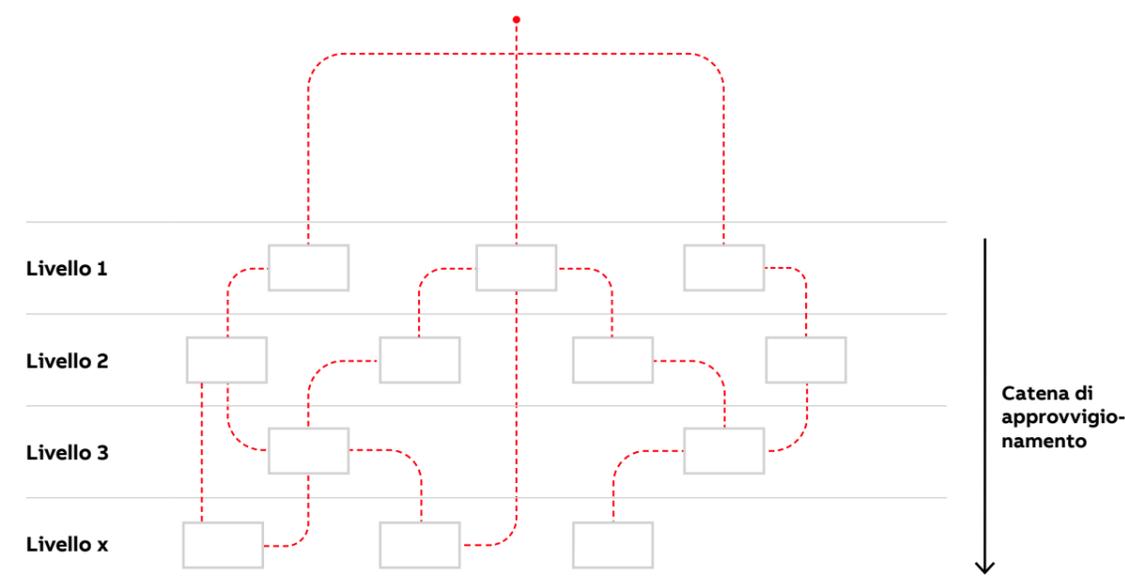


Approvvigionamento da parte del fornitore

Buona pratica



La vostra azienda



1 Assegnare la responsabilità a un membro senior dello staff dell'**approvvigionamento**



2 Conoscere la catena di approvvigionamento

- Utilizzare il sistema di fatturazione o i contratti per mappare i fornitori di 1° livello
- Considerare diversi fattori nella valutazione dei rischi per la sostenibilità come il rischio specifico delle materie prime/dei processi, il rischio settoriale, il rischio legato al Paese, ecc. Seguire le linee guida dell'OCSE per una condotta aziendale responsabile



3 Integrare gli standard di sostenibilità nel contratto e nell'onboarding

- Integrare la valutazione dei criteri di sostenibilità nel processo di onboarding: politiche/procedure sui diritti umani, salute e sicurezza sul lavoro, gestione ambientale, ecc.
- Integrare le tematiche di sostenibilità nella formazione iniziale
- Eseguire un audit dei fornitori ad alto rischio 6 mesi dopo la firma del contratto



4 Mantenere il contatto personale con i principali fornitori di 1° livello

- Stabilire rapporti commerciali a lungo termine e tenere discussioni regolari sui rischi della catena di fornitura con fornitori ad alto rischio
- Chiedere loro di mappare la propria catena di approvvigionamento e di fornire trasparenza sui fornitori ABB di 2° o 3° livello



5 Creare una rete per la consapevolezza dei rischi

- Stabilire un contatto con le ONG locali e le parti interessate per essere consapevoli dei rischi contestuali ed essere avvisati di possibili violazioni
- Contattare immediatamente ABB in caso di sospetta violenza
- Tenere traccia di tutti i subappaltatori



Documentazione, ispezioni, rendicontazione e azioni correttive

Per garantire e dimostrare la conformità al Codice di Condotta per i Fornitori ABB, i fornitori sono tenuti a rispettare tutte le normative e le leggi relative alla rendicontazione o alla divulgazione sulla due diligence dei diritti umani, nonché a produrre e conservare tutta la documentazione pertinente. Dovranno inoltre comunicare per iscritto ad ABB senza indebito ritardo eventuali rischi identificati e violazioni dei principi delineati nel Codice di Condotta per i Fornitori ABB e intraprendere le azioni correttive appropriate per prevenire o mitigare il rischio o la violazione. Ci riserviamo il diritto di verificare e ispezionare le operazioni e strutture dei fornitori e di intervistare i lavoratori presso la sede dei fornitori per verificare la conformità.

Le aspettative di ABB	Come potete soddisfare le aspettative di ABB
<p>Soddisfare tutti i requisiti legali e contrattuali applicabili del Codice di Condotta per i Fornitori ABB</p>	<ul style="list-style-type: none"> Disporre di tutte le licenze pertinenti richieste e aggiornate, comprese le licenze di fabbrica, licenze e autorizzazioni ambientali, autorizzazioni per rifiuti pericolosi, ecc. Creare e conservare la documentazione rilevante ai fini dei requisiti, inclusi i documenti di supporto.
<p>Comunicare efficacemente diritti e doveri a tutti i dipendenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> Esporre tutti i numeri di emergenza rilevanti, i contatti per le segnalazioni anonime e i reclami in modo che siano visibili a tutti, ad esempio all'ingresso del posto di lavoro, nella mensa e negli spogliatoi. Comunicare in modo proattivo i diritti e gli obblighi a tutti i dipendenti e appaltatori attraverso i canali più efficaci (ad esempio, nelle riunioni del team/aziendali e nei pannelli informativi) e in una lingua a loro comprensibile. Assicurarsi che tutto il nuovo personale sia formato e informato sui requisiti di ABB. Mantenere un elenco della formazione di tutti i lavoratori, comprese le date in cui ha avuto luogo.
<p>Un senior manager monitora le azioni e segnala immediatamente violazioni effettive o sospette ad ABB:</p> <ul style="list-style-type: none"> Collaborare con ABB sulle azioni correttive Chiedere supporto, se necessario 	<ul style="list-style-type: none"> Nominare un senior manager per monitorare e segnalare ad ABB le violazioni effettive e potenziali del Codice di Condotta per i Fornitori. Garantire che siano in atto procedure e piani d'azione chiari per colmare le lacune. Rivolgersi ad ABB per qualsiasi supporto necessario nell'implementazione di azioni correttive, tra cui rafforzamento delle capacità, formazione, miglioramento dei sistemi di gestione, ecc. Garantire che venga stabilito un contatto diretto con ABB per una segnalazione immediata.



Documentazione, ispezioni, rendicontazione e azioni correttive

Buona pratica



La vostra azienda



Subfornitori, subappaltatori

- Fanno lo stesso
- Fornire loro l'accesso al rimedio tramite i canali di segnalazione propri o di ABB



1 Stabilire politiche e procedure

- Identificare le lacune nei requisiti
- Nominare persone responsabili per monitorare e riferire sui problemi
- Istituire un sistema di documentazione trasparente



2 Tenere il passo con il piano di azioni correttive

- Garantire un'attuazione tempestiva e completa
- Rivolgersi ad ABB per assistenza e supporto



3 Tutti i lavoratori conoscono il meccanismo di reclamo e i numeri di contatto

- Dove e come effettuare reclami in forma anonima
- Informazioni regolari sulla risoluzione dei problemi sollevati dai reclami dei lavoratori



4 Esporre le informazioni importanti in loco

- Numeri di emergenza
- Numero verde per i reclami
- Canale di segnalazione anonima
- Manuali sulla sicurezza, processi disponibili nella lingua dei lavoratori



5 Contatto diretto per tutti con la linea di assistenza per l'etica aziendale di ABB (Business Ethics Helpline).

- Tutti conoscono i canali di segnalazione
- Informare di questa opzione anche i vicini, i fornitori, le ONG locali e la comunità
- [Canali di segnalazione](#)



Formazione:

- Tutto il nuovo personale deve ricevere una formazione sui requisiti ABB; documentarla
- Controllare i corsi di formazione ABB e partecipare con i lavoratori



Segnalazione di criticità e accesso ai rimedi

Nel contesto del rapporto commerciale tra ABB e il fornitore, qualora il fornitore, i suoi dipendenti o i suoi fornitori, ritengano che non vi sia aderenza ai termini del presente Codice di Condotta per i Fornitori ABB ovvero che ABB non stia agendo in conformità al proprio Codice di Condotta, ci attendiamo ed esigiamo che il fornitore e i dipendenti segnalino le criticità attraverso i canali di segnalazione riservati ai collaboratori di ABB.

Il fornitore è tenuto a offrire una ragionevole assistenza a qualsiasi indagine da parte di ABB su qualsiasi potenziale violazione e a proteggere chiunque lavori per il fornitore, sia come dipendente che come appaltatore, da qualsiasi forma di ritorsione per aver segnalato violazioni sospette o effettive.

Il fornitore è tenuto a diffondere a cascata le informazioni su questo requisito e i canali di segnalazione di ABB appropriati all'interno della propria organizzazione e ai propri fornitori. Per maggiori informazioni sui canali di segnalazione, visitare il [portale dell'integrità](#) aziendale di ABB.

Le aspettative di ABB	Come potete soddisfare le aspettative di ABB
<p>Stabilire una cultura che garantisca alle parti potenzialmente interessate di poter segnalare criticità in sicurezza</p> <ul style="list-style-type: none"> I meccanismi di reclamo (propri e/o di ABB) sono legittimi, accessibili, prevedibili, equi, trasparenti e compatibili con i diritti 	<ul style="list-style-type: none"> Esporre i numeri di telefono e gli indirizzi e-mail dei canali di segnalazione nei punti centrali dell'azienda in modo che le persone sappiano a chi rivolgersi. Garantire che i canali utilizzati dalle comunità vicine per esporre criticità e reclami siano ufficialmente distribuiti, comunicati e aggiornati regolarmente. Garantire l'anonimato per gli utenti di tutti i canali e la protezione dei dipendenti che segnalano criticità. Informare regolarmente tutti sulle criticità segnalate e su come sono state affrontate.
<p>Garantire che i dipendenti conoscano e sappiano come accedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ai canali di segnalazione del fornitore Ai canali di segnalazione di ABB 	<ul style="list-style-type: none"> Informare regolarmente tutti i dipendenti sull'importanza di riferire preoccupazioni o reclami. Fornire esempi di diritti dei lavoratori e di modalità di segnalazione delle criticità. Le ONG locali possono fornire informazioni utili o supporto, se necessario.
<p>I subappaltatori e i fornitori sanno come accedere ai canali di segnalazione di ABB</p>	<ul style="list-style-type: none"> Comunicare a subappaltatori e fornitori la possibilità di utilizzare i canali di segnalazione di ABB.



Glossario

Questo glossario spiega i termini importanti utilizzati nel Codice di Condotta per i Fornitori ABB e nella Guida all'Implementazione. Si basa su definizioni universalmente accettate, che sono state adeguate per chiarezza e facilità di comprensione.

Per **lavoro minorile** si intende il lavoro che priva i bambini della propria infanzia, delle proprie potenzialità o della dignità. Si riferisce al lavoro che è mentalmente, fisicamente, socialmente o moralmente pericoloso e dannoso per i bambini e/o interferisce con la loro istruzione. Il lavoro minorile si riferisce anche all'impiego di bambini che non hanno raggiunto l'età legale per lavorare o che svolgono lavori eccessivamente lunghi, pesanti o pericolosi, come stabilito dalle leggi di uno Stato.

I **minerali provenienti da paesi in conflitto** attualmente comprendono i metalli tantalio, stagno e tungsteno, che sono derivati rispettivamente dei minerali columbite-tantalite, cassiterite e wolframite, e l'oro. Sono spesso indicati come "3TG". Il termine "minerali provenienti da paesi in conflitto" fa riferimento ai conflitti armati per il controllo di queste risorse, in particolare nella parte orientale della Repubblica Democratica del Congo e nei Paesi vicini.

La **servitù per debiti**, nota anche come schiavitù per debiti o lavoro per debiti, esiste quando i lavoratori (a volte con le loro famiglie) sono costretti a lavorare per un datore di lavoro per ripagare debiti che in alcuni casi potrebbero essere stati ereditati. I lavoratori possono essere schiavi per debiti anche se ricevono salari o altri compensi.

Per **dipendenti** si intendono lo staff o il personale assunto o impiegato da un fornitore, compresi i lavoratori temporanei assunti tramite agenti o agenzie di collocamento.

Le **Dichiarazioni Ambientali di Prodotto (EPD)** sono definite dalla norma ISO 14025 come dichiarazioni di Tipo III che "forniscono informazioni ambientali quantificate sul ciclo di vita di un prodotto per poterlo confrontare con altri prodotti aventi le stesse funzioni." Maggiori informazioni sulle EPD sono disponibili sul sito dell'Organizzazione Internazionale per la standardizzazione.

L'**Informativa completa sul materiale (FMD)** si riferisce a un elenco completo delle sostanze contenute in un particolare prodotto o materiale, noto anche come Dichiarazione Completa dei Materiali. Una FMD aiuta a determinare la conformità del prodotto rispetto alle normative e direttive ambientali come RoHS e REACH dell'Unione Europea, California Proposition 65, Toxic Substances Control Act (TSCA) degli Stati Uniti, ecc.

I **pagamenti di agevolazione** sono pagamenti effettuati a un pubblico ufficiale per facilitare o accelerare l'esecuzione di un'azione governativa di routine (ad esempio, l'elaborazione di documenti, il rilascio di permessi) che la persona o la società che effettua il pagamento ha legalmente diritto a ricevere.

Per **lavoro forzato** (o lavoro coatto) si intendono le situazioni in cui le persone sono costrette a lavorare contro la propria volontà attraverso l'uso di violenza o intimidazione, la servitù per debiti (vedi sopra), la trattenuta dei documenti d'identità, straordinari eccessivi o le minacce di denuncia alle autorità per l'immigrazione.

Per **gas serra** (GHG) si intendono quei gas che hanno un effetto riscaldante sulla Terra a causa del calore generato nell'atmosfera. Il Greenhouse Gas Protocol, che stabilisce standard globali per la misurazione e la gestione delle emissioni di gas serra, copre sette gas serra, tra cui il biossido di carbonio (CO₂), il metano (CH₄) e il protossido di azoto (N₂O), nonché i gas utilizzati nell'industria, compresi idrofluorocarburi (HFC), iperfluorocarburi (PCF), esafluoruro di zolfo (SF₆) e trifluoruro di azoto (NF₃).

I **meccanismi di reclamo** sono processi di reclamo formali, legali o non legali (o "giudiziari/non giudiziari") che possono essere utilizzati da individui, lavoratori, comunità e/o organizzazioni della società civile che subiscono un impatto negativo da determinate attività e operazioni aziendali.

Per **sostanze pericolose** si intendono le sostanze che possono potenzialmente causare danni all'uomo, agli animali o all'ambiente. Il Sistema Mondiale Armonizzato di Classificazione ed Etichettatura delle Sostanze Chimiche (GHS) delle Nazioni Unite classifica i prodotti chimici in base a tre tipi di pericolo: fisico/chimico (ad esempio, esplosivi, gas infiammabili), per la salute (ad esempio, tossicità acuta, corrosione/irritazione della pelle) e ambientale (ad esempio, pericoli per l'ambiente acquatico, danni allo strato di ozono).

I **diritti umani** si riferiscono ai diritti e alle libertà fondamentali che appartengono a ogni persona nel mondo, semplicemente in quanto essere umano. Definiscono gli standard minimi necessari affinché le persone possano vivere con dignità, libertà, uguaglianza, giustizia e pace. Sono inerenti a chiunque, senza distinzione di razza, genere, lingua, religione, opinione politica o di altro tipo, origine nazionale o sociale, proprietà, nascita o status. La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1948, stabilisce i diritti e le libertà fondamentali di tutti gli esseri umani.

Per **tratta di esseri umani** si intende il reclutamento, il trasporto, il trasferimento, la detenzione o l'alloggio di persone attraverso la forza, la frode o l'inganno, allo scopo di sfruttarle a scopo di lucro.

L'**Analisi del Ciclo di Vita (LCA)** misura l'impatto ambientale di un prodotto per tutto il suo ciclo di vita, dalla produzione allo smaltimento, dall'acquisizione delle materie prime, passando per la produzione, l'uso, il trattamento di fine vita, fino al riciclaggio e allo smaltimento finale.

Schiavitù moderna è un termine generico che riassume pratiche quali il lavoro forzato, la servitù per debiti, il lavoro minorile, il matrimonio forzato, il lavoro carcerario involontario, la schiavitù e la tratta di esseri umani.

L'**approvvigionamento responsabile dei minerali** è la pratica di reperire minerali grezzi in modo che rispetti i diritti umani, tuteli la salute umana

e ambientale e combatta il lavoro forzato, il lavoro minorile, la tratta di esseri umani e la schiavitù. Si riferisce ai minerali provenienti da paesi in conflitto (vedi sopra) così come ad altri minerali problematici, come alluminio, cobalto, rame, litio, mica e zinco.

Gli **obiettivi basati sulla scienza** sono obiettivi di riduzione dei gas serra, fissati dalle aziende, in linea con quanto i più aggiornati studi scientifici ritengono necessario per raggiungere gli obiettivi dell'Accordo di Parigi, che mira a "contenere l'aumento della temperatura media globale ben al di sotto della soglia di 2 °C oltre i livelli pre-industriali" e a "sforzarsi a limitare tale incremento a 1,5 °C". Maggiori informazioni sono disponibili al sito dell'iniziativa Science Based Targets initiative.

Per **fornitori** si intendono le terze parti, inclusi i singoli appaltatori, con cui ABB si impegna ad acquistare beni e/o servizi e/o opere.

La **sostenibilità**, altrimenti detta sviluppo sostenibile, è un approccio integrato che cerca di soddisfare i bisogni delle persone nel presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni. Tutti gli argomenti contenuti nel Codice di Condotta per i Fornitori ABB rientrano nell'ambito della sostenibilità, compresi i diritti umani, l'integrità e la protezione dell'ambiente.

Per **fornitori di 1° livello** (o fornitori diretti) si intendono quelli con cui un'azienda intrattiene rapporti commerciali direttamente, inclusi produttori di componenti, fornitori di servizi o agenzie di personale.

Per **fornitori di 2° livello** (o fornitori indiretti) si intendono quelli che forniscono i fornitori di primo livello di un'azienda.

Per **gruppi vulnerabili** si intendono i gruppi sociali che sperimentano l'emarginazione politica, sociale o economica per motivi di età, disabilità, etnia, genere, nazionalità, religione, orientamento sessuale o altre caratteristiche.



Riferimenti

Fonti esterne

[Convenzione di Basilea sul controllo dei movimenti transfrontalieri di rifiuti pericolosi e del loro smaltimento](#)

[Classificazione delle sostanze pericolose](#)

[Minerali provenienti da paesi in conflitto](#)

[Convenzione sulla diversità biologica](#)

[Greenhouse Gas Protocol](#)

[Carta internazionale dei diritti umani](#)

[Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro \(OIL\) sui principi e i diritti fondamentali del lavoro](#)

[ISO 14025:2006, Etichette e dichiarazioni ambientali](#)

[Convenzione di Minamata sul mercurio](#)

[Linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali](#)

[Linee guida sul dovere di diligenza per le catene di approvvigionamento responsabile di minerali provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio](#)

[Rio Declaration on Environment and Development \(pdf\)](#)

[Science Based Targets initiative](#)

[Convenzione di Stoccolma sugli inquinanti organici persistenti](#)

[Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione](#)

[Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici](#)

[Patto mondiale delle Nazioni Unite](#)

[Principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani](#)

[Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite](#)

Fonti specifiche di ABB

[Canali di segnalazione](#)

[ABB Codice di condotta](#)

[ABB Politica ABB sui diritti umani](#)

[Codice di condotta per i fornitori ABB](#)

Minerali responsabili/di conflitto:

- [ABB Policy on Conflict Minerals 2023.pdf](#)
- [Approvvigionamento responsabile dei minerali](#)
- [Formazione per i fornitori sui conflict mineral](#)

Sostanze vietate e soggette a restrizioni:

- [Elenco ABB delle sostanze vietate e soggette a restrizioni](#)
- [Guida per i Fornitori all'Elenco ABB delle sostanze vietate e soggette a restrizioni](#)



—

ABB

Affolternstrasse 44
8050 Zurigo
Svizzera

new.abb.com