



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**PARTE GENERALE**

**Ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive  
modificazioni ed integrazioni**

*Disciplina della responsabilità amministrativa  
delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica,  
a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.*

Sommario

<b>PARTE GENERALE</b> .....	3
1. <b>NORMATIVA. IL D.LGS. 231/2001</b> .....	3
2. <b>PRINCIPI ISPIRATORI PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO</b> .....	3
3. <b>ASACERT Assessment and Certification S.r.l.</b> .....	4
4. <b>SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO</b> .....	5
5. <b>CODICE ETICO</b> .....	6
6. <b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	7
7. <b>FLUSSI INFORMATIVI. ATTIVITA' DI REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI</b> .....	8
8. <b>PRINCIPI PROCEDURALI. DIFFUSIONE DEL MODELLO</b> .....	8
9. <b>SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	9
10. <b>PROVVEDIMENTI SANZIONATORI</b> .....	10
<b>PARTE SPECIALE</b> .....	11
1. <b>PROCEDURA DI CERTIFICAZIONE</b> .....	11
2. <b>PROCEDURA PER LA PIANIFICAZIONE ED ESECUZIONE DI VERIFICHE ISPETTIVE</b> .....	11
3. <b>PROCEDURA PER IL CONTROLLO TECNICO</b> .....	11
4. <b>PROCEDURA PER LA VERIFICA PER LA VALIDAZIONE DEI PROGETTI</b> .....	11

## PARTE GENERALE

### **1. NORMATIVA. IL D.LGS. 231/2001**

A seguito di un incremento degli illeciti penali commessi da persone fisiche per favorire enti o persone giuridiche, l'attività normativa ha portato alla pubblicazione del D.lgs. 231/2001 (Decreto) recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica"*.

Il Decreto - in attuazione della L. 29 settembre 2000, n. 300 - introduce nell'ordinamento italiano la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate, in relazione a taluni reati espressamente previsti, commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della società dagli amministratori o dai dipendenti.

Il giudice penale, competente per i reati commessi dalle persone fisiche, accerta anche le violazioni riferibili alla società e le sanzioni applicabili a quest'ultima, suddivise in sanzioni pecuniarie ed interdittive, oltre alle misure della confisca e della pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a parametri in Decreto, tra cui la gravità del fatto ed il grado di responsabilità della Società. Le sanzioni interdittive si configurano nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, nell'esclusione della società da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi e nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero e qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società, oltre che il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice competente anche in via cautelare, dunque preventivamente all'accertamento definitivo del reato.

Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca ed il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia e sanzioni pecuniarie).

### **2. PRINCIPI ISPIRATORI PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO**

Per la redazione del presente Modello 231 (Modello) sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati, attraverso l'analisi delle attività svolte da ASACERT, delle procedure esistenti, delle prassi e dei livelli autorizzativi. Per le diverse aree a rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno e sono state redatte idonee procedure organizzative.



È stato istituito un Organismo di Vigilanza (ODV) al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione dei Flussi Informativi (FI) da e verso le aree sensibili, con compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello, anche ai fini della configurazione dell'esimente.

I sistemi di controllo e le relative procedure si basano sui principi di:

- ❖ Adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti;
- ❖ Partecipazione di più soggetti agli incontri con le P.A.;
- ❖ Formalizzata separazione delle funzioni;
- ❖ Predisposizione ed adesione al Codice Etico;
- ❖ Idonei requisiti di inerenza, indipendenza, autonomia, professionalità, onorabilità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza (ODV);
- ❖ Obbligo di comunicazione periodica;
- ❖ Applicazione di sanzioni per le violazioni.

### **3. ASACERT**

ASACERT è costituita da personale che vanta una specifica competenza settoriale e da tecnici con rapporto di dipendenza diretta, la cui crescita professionale è garantita da una costante formazione e partecipazione attiva per accrescere e migliorare qualità, competenza e professionalità.

La Società opera, sul territorio nazionale ed internazionale e secondo *standard* di riferimento. ASACERT non vanta alcuna partecipazione, attiva o passiva, diretta o indiretta, in compagnie, agenzie, uffici o intermediari di assicurazione, società di commercializzazione o intermediazione immobiliare o mobiliare, ovvero di intermediazione di imprese o in banche di affari, in società di consulenza, revisione di bilancio od altri uffici e/o studi professionali o in qualsivoglia struttura che possa essere interessata ai risultati del lavoro svolto.

I professionisti, rigorosamente selezionati e valutati, si sottopongono a periodiche attività di aggiornamento, in relazione a nuove metodologie e tecniche di *auditing*, variazioni della normativa di settore, introduzione di nuovi schemi di valutazione e certificazione, con il fine di garantire sempre valutazioni tecniche ai massimi livelli di affidabilità.

La Società è dislocata sul territorio nazionale attraverso sedi operative strategiche. All'Ente fanno capo quattro specifiche aree di attività:

- Ispezione
- Certificazione
- Valutazione
- Formazione

ASACERT - Organismo di diritto privato soggetto a verifica da parte dell'Autorità nazionale di controllo Accredia - quale "Organismo di Ispezione di tipo A" è accreditato ai sensi della norma Europea UNI CEI EN ISO/IEC 17020 nel settore delle "Costruzioni Edili, opere di ingegneria civile e relative opere impiantistiche, opere di presidio e difesa ambientale e di ingegneria naturalistica" per la tipologia ispettiva "Ispezioni sulla progettazione delle opere (ivi comprese quelle effettuate ai fini delle verifiche di cui all'Art. 112 del Codice Appalti, ex D.lgs. 163/2006)" da Enti partecipanti all'European Cooperation for Accreditation (EA).

Ai fini della redazione e dell'aggiornamento di un Modello che sia efficiente ed efficace sono state preventivamente individuate le aree di attività che espongono ASACERT al rischio di commissione dei reati ed i soggetti che - in ragione delle funzioni rivestite e delle mansioni svolte - risultano maggiormente esposti.

Al fine di garantire che le decisioni di ASACERT - nello svolgimento delle sue attività di Certificazione, Ispezione, Valutazione e Formazione - non siano influenzate da altri interessi o parti in causa, per mantenere nel tempo la reputazione e la credibilità acquisita dall'Azienda e con il fine preservare l'operato della Società da problemi di natura giudiziaria, ASACERT ha recepito i presupposti normativi di cui al Modello, il quale rappresenta la modalità attraverso cui l'Azienda:

- ❖ Chiarisce le proprie responsabilità etiche, giuridiche, morali e sociali verso i portatori di interessi interni ed esterni, quali dipendenti, collaboratori, fornitori, Enti Pubblici e Clienti, nonché nei confronti delle Pubbliche Autorità.
- ❖ Ricerca forme di bilanciamento e/o punti di equilibrio tra i molteplici interessi e le legittime aspettative avanzate dai diversi portatori di interessi che gravitano ed operano intorno alle attività di ASACERT.
- ❖ Fornisce linee guida ed indicazioni comportamentali ai propri collaboratori ed ai propri dipendenti idonee a preservare l'integrità, l'imparzialità e l'affidabilità dell'Azienda nei confronti dei diversi portatori di interessi ed ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Il comportamento individuale e collettivo di dipendenti e collaboratori, sia interni che esterni, deve perciò essere in sintonia con le politiche aziendali e con le disposizioni di legge, traducendosi concretamente in collaborazione, responsabilità sociale e rispetto della normativa vigente, seguendo gli standard di comportamento individuati dal Modello.

#### **4. SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO**

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla normativa vigente come facoltativa, ASACERT è consapevole della necessità di dotarsi di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e *partner* d'affari ed ha istituito l'Organismo di Vigilanza (ODV) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, ASACERT ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio, evidenziando le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Tale analisi sarà oggetto di revisione periodica, conseguente all'introduzione di nuove figure di reato nel Decreto e/o ad eventuali modifiche organizzative dell'Ente. Parti integranti del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

- ❖ Mappatura delle "attività sensibili" oggetto di periodiche revisioni, modifiche ed integrazioni;
- ❖ Attribuzione all'ODV dei compiti di vigilanza;
- ❖ Verifica ed archiviazione della documentazione, con rintracciabilità anche tramite reportistica;
- ❖ Rispetto della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio e, più in generale, il rispetto del principio di segregazione delle responsabilità;
- ❖ Definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- ❖ Attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali;
- ❖ Attività di sensibilizzazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Su tale terreno ASACERT ha elaborato le categorie generali di una *Compliance* idonea a prevenire le diverse tipologie di rischio da reato nei diversi settori nei quali si esplica l'attività dell'ente. Nello specifico, la tecnica normativa si avvale di criteri di identificazione strutturali che richiamano gli obblighi giuridici relativi a:

- ❖ Rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge;
- ❖ Valutazione dei rischi e predisposizione di misure di prevenzione e protezione;
- ❖ Attività di natura organizzativa;
- ❖ Attività di sorveglianza sanitaria;
- ❖ Attività di vigilanza;
- ❖ Acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- ❖ Periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

## **5. CODICE ETICO**

In ordine alla costruzione di un Modello efficacemente inserito nel tessuto aziendale, risulta senz'altro opportuno che l'ente sia dotato di un Codice Etico applicabile alla condotta o al comportamento di quanti operano all'interno dell'Ente, nonché a coloro che agiscono in nome e per conto dello stesso.

Unitamente alla redazione del presente Modello, la Società si è quindi dotata di un codice di condotta (Codice Etico) che definisce le regole comportamentali, disciplina le situazioni di potenziale conflitto di interesse e prevede azioni correttive nel caso di deviazione dalle direttive e procedure approvate dal vertice o per il caso di infrazione della normativa vigente e dello stesso Codice.

Il Codice Etico, fissati i principi a cui si ispira l'attività dell'Ente, nei suoi contenuti impegna al rispetto delle normative che possono riguardare i vari profili dell'attività aziendale di una società di certificazione e, in generale, di tutte le normative con rilevanza penale e amministrativa, richiama l'importanza primaria della cultura del controllo per una buona gestione dell'Ente, esige la correttezza e l'integrità dei comportamenti – a livello personale e collettivo – per l'attività di lavoro, per i rapporti con i colleghi e per i rapporti con i terzi, e prevede periodiche attività di verifica sul funzionamento del Codice Etico stesso.

## **6. ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'ODV è appositamente nominato dall'Organo di vertice della Società per svolgere le attività di controllo e vigilanza, nonché di adattamento ed aggiornamento del Modello adottato. Esso è autonomo e indipendente, ma inerente alla realtà aziendale, nonché espletato con continuità d'azione.

L'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati in Decreto se lo stesso ha, fra l'altro, adottato un Modello idoneo a prevenire i reati, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Per la composizione dell'Organismo di Vigilanza ASACERT ha adottato l'opzione dell'istituzione di un Organismo composto da membri esterni ed interni alla Società, poiché la specificità aziendale richiede che i soggetti coinvolti siano realmente inseriti nella struttura organizzativa e nei processi operativi dell'ente e, per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'ODV riporta direttamente ai Vertici della Società.

Nel Modello è dettagliata una procedura specifica sui c.d. "Flussi Informativi" (FI) - da e verso l'ODV - con la finalità di regolare le modalità di circolazione delle informazioni e la loro relativa gestione. Per l'esecuzione dei suoi compiti, così come sopra individuati, all'ODV è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- ❖ Effettuare periodicamente verifiche coinvolgendo anche direttamente i referenti operativi;
- ❖ Effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione;
- ❖ Monitorare costantemente l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di *business*;
- ❖ Richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti (Interviste);
- ❖ Raccogliere segnalazioni;
- ❖ Raccogliere e conservare, in un archivio appositamente dedicato, la documentazione attinente le procedure e le altre misure previste dal Modello;
- ❖ Verificare che tutti i responsabili di funzioni o aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- ❖ Controllare la costante formazione del personale;

- ❖ Monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'adeguatezza del Modello;
- ❖ Programmare periodici incontri utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello;
- ❖ Accedere a tutta la documentazione aziendale.

Le attività poste in essere dall'ODV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che gli Organismi di vertice sono in ogni caso chiamati a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento.

Nella sostanza, l'ODV svolge, tra i suoi compiti istituzionali, alcune attività tipiche di *Internal Auditing*, con un obiettivo esame delle evidenze, allo scopo di ottenere una valutazione indipendente dei processi di gestione del rischio, di controllo o di *Governance* dell'organizzazione.

Il giudizio di idoneità dell'attività di vigilanza da parte dell'ODV, operato dal giudice penale nel caso di commissione di fattispecie di reato a favore o a vantaggio dell'Ente, potrà senza dubbio considerare premiante l'adozione di un valido e riconosciuto approccio metodologico nello svolgimento di tale attività.

#### **7. FLUSSI INFORMATIVI. ATTIVITA' DI REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI**

Con la finalità di controllo e gestione della corretta attuazione del Modello da parte del personale, l'ODV deve svolgere – con cadenza trimestrale - Interviste ai Soggetti Apicali ASACERT ed ai Sottoposti che operano nelle c.d. "aree sensibili".

La finalità delle Interviste è quella di rilevare eventuali punti di criticità tra le Procedure attuate ed il Modello, segnalando ed intervenendo, congiuntamente agli Organismi di vertice, per le opportune modifiche ed integrazioni.

Compito dell'ODV sarà quello di effettuare Interviste agli organi sopra indicati, con riferimento a:

- ❖ Rilevazione ed analisi delle modalità di gestione della *Governance* societaria (sistema di deleghe e procure, organigrammi e mansionari);
- ❖ Rilevazione ed analisi delle modalità di gestione delle risorse finanziarie ed economiche;
- ❖ Rilevazione ed analisi delle modalità di organizzazione, gestione e controllo nelle aree di rischio rilevate.

#### **8. PRINCIPI PROCEDURALI. DIFFUSIONE DEL MODELLO**

ASACERT, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

Tale divulgazione riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle categorie anzidette, cioè dipendenti e collaboratori, sia se si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di quelle da inserire.



Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento, in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

## **9. SISTEMA DISCIPLINARE**

Il Modello adottato da ASACERT costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento e contestazione della violazione del Modello, del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli, con un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e ASACERT, a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

Le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da ASACERT in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia (con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento causato) ad una valutazione sul comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, alla posizione organizzativa delle persone coinvolte, oltre che a tutte le particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare e che saranno ritenute rilevanti da parte di ASACERT.

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica agli Organismi di vertice ed, in particolare, all'Amministratore Unico.

Per ogni trasgressione, troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'Art. 2106 c.c., alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- ❖ Elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- ❖ Rilevanza degli obblighi violati;
- ❖ Collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- ❖ Conseguenze e potenzialità di danno per la Società;
- ❖ Ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- ❖ Eventuale concorso di più soggetti;
- ❖ Recidiva.

L'ODV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui, con una sola azione od omissione, vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

## **10. PROVVEDIMENTI SANZIONATORI**

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni del Codice Etico e dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.

Le sanzioni irrogabili nei confronti del personale dipendente sono le seguenti:

- ❖ Richiamo verbale
- ❖ Ammonizione scritta
- ❖ Multa
- ❖ Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

nei casi in cui vengano violate le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. mancata osservanza delle procedure scritte, omissione dell'obbligo di informare l'ODV nei casi prescritti) o vengano adottate, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello.

- ❖ Licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso

nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, venga tenuto un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto.

- ❖ Licenziamento senza preavviso

nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, venga tenuto un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto e tale da determinare la concreta applicazione, a carico della Società, di misure previste dal Decreto.

Nel caso di Soggetto Apicale, le sanzioni previste sono di tipo societario, ovvero di tipo contrattuale e, secondo la gravità o la ripetizione della violazione od omissione, vanno dalla semplice contestazione ufficiale sino alla interruzione del rapporto deliberata dagli Organismi di vertice, fatta salva la richiesta dei relativi danni.

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a collaboratori, fornitori e *partner* è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/01.

## PARTE SPECIALE

### **1. PROCEDURA DI CERTIFICAZIONE**

La presente procedura descrive le modalità con le quali ASACERT svolge:

- 🌀 Attività preliminari al conferimento dell'incarico di Certificazione;
- 🌀 Attività di rilascio della Certificazione, eventuali mantenimento e rinnovo;
- 🌀 Attività relative a casi particolari.

Tale procedura costituisce la linea guida per lo svolgimento di tutta l'attività di ASACERT, dando evidenza della conformità alle prescrizioni contenute nelle norme sulla Certificazione e negli altri documenti di riferimento.

### **2. PROCEDURA PER LA PIANIFICAZIONE ED ESECUZIONE DI VERIFICHE ISPETTIVE**

Scopo della presente procedura è definire le modalità e i criteri utilizzati da ASACERT per effettuare le Verifiche Ispettive di rilascio della certificazione, oltre all'eventuale mantenimento e rinnovo.

### **3. PROCEDURA PER IL CONTROLLO TECNICO**

La presente procedura regola le attività di Ispezione finalizzate al Controllo Tecnico delle attività ASACERT di progettazione e realizzazione di un'opera, finalizzata, tra l'altro, alla stipula della polizza decennale postuma per interventi di realizzazione di opere edili.

### **4. PROCEDURA PER LA VERIFICA PER LA VALIDAZIONE DEI PROGETTI**

La presente procedura regola le attività di Ispezione finalizzate alla verifica per la validazione dei progetti ASACERT, ai sensi dell'Art. 112, D.lgs. 163/2006 (Codice Appalti) e s.m.i., con riferimento altresì al Regolamento di attuazione del Codice Appalti, D.P.R. del 5 dicembre 2010, n. 207.