DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA'
(resa ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000)

Il sottoscritto Emanuele Cetrangolo, [redacted] in qualità di Consigliere Delegato e Legale Rappresentante della HSPI S.p.A., con sede legale in Bologna (BO),Viale Aldo Moro n. 16 - CAP 40127, codice fiscale e P. IVA 02355801206, iscrizione al Registro delle Imprese di Bologna n. 02355801206,

ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 D.P.R. 445/2000 consapevole della responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione od uso di atti falsi, e/o in caso di esibizione di atti contenenti dati non più corrispondenti a verità e consapevole altresì che qualora emerga la non veridicità del contenuto della presente dichiarazione la scrivente Impresa decadrà dai benefici per i quali la stessa è rilasciata;
ai fini della partecipazione alla procedura di cui in oggetto

DICHIARA

- che la HSPI S.p.A. è in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità di cui alla L. 68/1999 e, pertanto, allega alla presente la relazione che chiarisce l'avvenuto assolvimento degli obblighi previsti a carico della suddetta Impresa;
- la non sussistenza di sanzioni e provvedimenti disposti a proprio carico di cui alla Legge n. 68/1999 nel triennio antecedente la data di scadenza del termine di presentazione delle offerte (2024/2023/2022);
- che in azienda non sono presenti rappresentanze sindacali.

Roma, lì 06/07/2026

Firmato digitalmente
Emanuele Cetrangolo
Consigliere Delegato e Legale Rappresentante
HSPI S.p.A.

Relazione sull'Ottemperanza alla Legge 68/99 sull'Inserimento Lavorativo delle Persone con Disabilità

HSPI Spa, consapevole dell'importanza dell'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro, promuovendo l'inserimento e la stabilizzazione occupazionale attraverso misure di supporto e di tutela, ha adottato una serie di misure per garantire il rispetto di quanto stabilito dalla legge, favorendo l'inclusione e il rispetto dei diritti dei lavoratori con disabilità.

1. **Adempimenti Relativi al Collocamento Lavorativo**
   - **Integrazione di persone con disabilità**: L'azienda cerca attivamente di rispettare la quota di assunzione di persone con disabilità prevista dalla legge. Sono infatti stati assunti e integrati nel team dipendenti con disabilità, sia attraverso canali diretti che, in precedenza, tramite convenzioni con centri specializzati di collocamento, le quali non sono tuttavia ad oggi attive.
   - **Collaborazione con i centri per l'impiego**: L'azienda collabora con i centri per l'impiego che supportano l'inserimento di persone con disabilità, per favorire la selezione e l'assunzione di lavoratori disabili in modo conforme alla normativa. In particolare, la società collabora principalmente con il SILD di Roma e con il centro disabili provinciale di Bologna al fine di ottemperare correttamente alla normativa.
   - **Collaborazione con agenzie specializzate**: Nell'intento di selezionare le risorse computabili ai fini della quota riservata ex L.68/99, l'azienda usufruisce anche di servizi offerti da agenzie di ricerca del personale autorizzate.
   - **Comunicazione di adempimenti e assunzioni**: Ogni anno, l'azienda comunica regolarmente agli organi competenti (Direzione Provinciale del Lavoro) la propria situazione occupazionale, con riferimento alle assunzioni di lavoratori disabili e al rispetto delle quote previste.
   - **Autorizzazioni all'esonero**: attualmente l'azienda è stata autorizzata all'esonero parziale, nella misura del 60%, dagli obblighi occupazionali dall'ufficio SILD di Roma fino alla data del 30/06/2026.

2. **Politiche di Reclutamento e Selezione**

Processo di selezione inclusivo: L'azienda ha adottato una politica di reclutamento inclusiva, che non discrimina i candidati con disabilità e garantisce pari opportunità. In particolare, vengono valutate le capacità individuali e le competenze, cercando di individuare per ogni persona la posizione lavorativa che meglio si adatta alle sue abilità.

3. **Valutazione**

Valutazione delle performance: Le performance lavorative vengono valutate in base alle competenze e ai risultati ottenuti, senza alcun tipo di discriminazione. L'azienda si impegna a garantire che il trattamento economico e le opportunità di carriera siano equi e non influenzati dalla disabilità.

4. **Supporto e Assistenza al Lavoratore con Disabilità**

Politiche di inclusione e di pari opportunità: L'azienda adotta una politica di pari opportunità che prevede che le persone con disabilità siano trattate con equità rispetto agli altri dipendenti, senza subire discriminazioni in merito a progressi di carriera, promozioni o accesso a benefici aziendali.