

Informativa globale sulla privacy dei candidati

Contatto per l'Informativa sulla privacy:

corporateprivacy.im@pg.com

Regione:

Globale

Data:

1 maggio 2024

Ambito di applicazione:

Tutti i candidati

1.0 Intento

La presente informativa ("Informativa") illustra il modo in cui The Procter & Gamble Company e le sue consociate e/o affiliate ("P&G" o la "Società") raccoglieranno e gestiranno le informazioni personali del candidato ("Informazioni personali relative al candidato"). Ai fini della presente Informativa, il termine candidato descrive qualsiasi individuo che abbia espresso interesse a presentare domanda di assunzione presso P&G e/o abbia fornito Informazioni personali a P&G al fine di essere preso in considerazione per l'impiego presso P&G, compresi gli individui assunti in precedenza da P&G che abbiano inviato nuovamente le proprie informazioni proponendosi per un nuovo ruolo.

La presente Informativa è in linea con gli [Scopi, Valori e Principi \("SVP"\) di P&G](#). Inoltre, molti Paesi prevedono specifici obblighi legali che regolano l'utilizzo delle Informazioni personali, tra cui quelle relative al candidato. La Società rispetterà tutte le leggi e normative, tra cui quelle locali, in materia di protezione dei dati e implementerà ulteriori procedure, standard e politiche ove necessario per soddisfare tali obblighi. Di conseguenza, le Informazioni personali relative al candidato raccolte e/o accessibili da parte di P&G possono differire da giurisdizione a giurisdizione in ottemperanza alle leggi locali.

La Società compie sforzi ragionevoli per garantire che le Informazioni personali relative al candidato siano attendibili per l'uso cui sono destinate. I candidati sono ugualmente tenuti ad aggiornare e controllare l'accuratezza delle informazioni fornite personalmente o in loro vece a P&G.

2.0 Informativa

P&G rispetta la privacy di tutti. La presente Informativa descrive il modo in cui elaboriamo le Informazioni personali relative al candidato, i tipi di informazioni che raccogliamo, per quali scopi le utilizziamo e su quale base giuridica o commerciale, con chi le condividiamo, e le scelte a disposizione del candidato in merito al nostro utilizzo delle Informazioni personali relative al candidato. Descriviamo inoltre le misure che adottiamo a tutela della sicurezza delle Informazioni personali relative al candidato e i modi per contattarci in merito alle nostre pratiche in materia di privacy.

2.1 Quali tipi di Informazioni personali relative al candidato raccogliamo?

Il tipo e la quantità di Informazioni personali relativi al candidato che la Società raccoglie saranno sempre mantenuti al minimo indispensabile. Tuttavia, la raccolta di informazioni e l'accesso a tali informazioni variano a seconda dei requisiti legali e/o commerciali specifici di ogni Paese. Contestualmente alla richiesta di raccolta delle Informazioni personali relative al candidato, comunicheremo al candidato se tali informazioni siano volontarie, piuttosto che obbligatorie, per procedere con il suo processo di reclutamento.

Esistono varie fasi nella raccolta delle Informazioni personali relative al candidato durante il processo di reclutamento:

Fase 1: Informazioni personali raccolte da un candidato che non ha ancora iniziato il nostro processo di reclutamento, ma ha espresso interesse a presentare domanda di assunzione presso P&G:

Tipo di Informazioni personali relative al candidato raccolte nella Fase 1	Perché raccogliamo e trattiamo questo tipo di Informazioni personali relative al candidato?
<p><u>Informazioni di contatto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo o eventuali cognomi precedenti (come il cognome da nubile) • Riconoscimenti e titoli, tra cui titolo e appellativo preferito • Indirizzo e-mail • Numero di cellulare 	<p>Per fornire al candidato notizie e aggiornamenti sulle carriere e le posizioni in P&G per e-mail e/o SMS, incluse le applicazioni di messaggistica di testo come WhatsApp.</p> <p>Per consentire a P&G e ai suoi partner pubblicitari di mostrare notizie e aggiornamenti sulle carriere e le posizioni in P&G attraverso canali online, come i social media.</p>
<p><u>Informazioni professionali</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • CV 	<p>Per valutare le competenze, le qualifiche e gli interessi del candidato nei confronti delle nostre opportunità di carriera.</p>
<p><u>Dati di identificazione digitale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Indirizzo IP • Cookie, tag e/o identificatori pixel 	<p>Per offrire servizi digitali attraverso i nostri siti Web e applicazioni di reclutamento, tra cui: fornire al candidato aggiornamenti rilevanti su carriere e posizioni in P&G a cui il candidato potrebbe essere interessato; saperne di più su come il candidato interagisce con i contenuti P&G; aiutare P&G a migliorare l'esperienza del candidato quando visita i nostri siti Web; ricordare le preferenze del candidato (come lingua o area geografica); identificare e risolvere errori e analizzare il livello di prestazioni dei nostri siti Web.</p>

Fase 2: Informazioni personali raccolte da partecipanti attivi al nostro processo di reclutamento:

Tipo di Informazioni personali relative al candidato raccolte nella Fase 2	Perché raccogliamo e trattiamo questo tipo di Informazioni personali relative al candidato?
<p><u>Informazioni di contatto</u></p>	<p>Per avviare la domanda di impiego a contattare il candidato per comunicare le azioni necessarie ed eventuali aggiornamenti.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Nome completo o eventuali cognomi precedenti (come il cognome da nubile) • Riconoscimenti e titoli, tra cui titolo e appellativo preferito • Indirizzo postale • Indirizzo e-mail • Numero di telefono • Numero di cellulare 	<p>Queste informazioni vengono usate durante tutto il processo di reclutamento per comunicare con il candidato.</p> <p>Con il consenso del candidato, P&G può inoltre inviare aggiornamenti automatici mediante applicazioni di testo o SMS, per es. un promemoria di completamento della documentazione necessaria.</p>
<p><i>Informazioni professionali</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • CV 	<p>Per valutare le competenze, le qualifiche e gli interessi del candidato nei confronti delle nostre opportunità di carriera.</p>
<p><i>Informazioni professionali supplementari</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Esperienze lavorative precedenti, incluse le referenze • Dati contenuti nei profili LinkedIn e piattaforme simili • Dati accademici come informazioni su istruzione e lauree conseguite • Licenze professionali, certificazioni e affiliazioni • Competenze personali e professionali (ad es. lingue parlate), interessi e hobby • Obiettivi professionali e interessi 	<p>Per aiutarci a valutare il candidato in base ai requisiti specifici del/i ruolo/i per cui viene presentata la candidatura.</p>
<p><i>Identificazione digitale supplementare</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Firma digitale 	<p>Per consentire al candidato di autorizzare e inviare con sistema verificabile i moduli di candidatura in formato digitale.</p>
<p><i>Informazioni audiovisive</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Immagine • Voce 	<p>Per consentirci di condurre colloqui telefonici/video.</p>
<p><i>Informazioni finanziarie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Estremi del conto bancario 	<p>Per agevolare il rimborso delle spese autorizzate durante la fase di colloquio.</p>

<p><i>Informazioni di identità/idoneità all'impiego</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta d'identità • Cittadinanza • Residenza • Nazionalità • Paese di nascita • Status di militare e/o veterano 	<p>Per determinare l'idoneità all'impiego del candidato per i ruoli specifici per cui viene presentata la candidatura e per escludere il rischio di candidature duplicate.</p>
<p><i>Risultati dei test</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • I punteggi ottenuti dal candidato in eventuali test attitudinali, logici o di personalità condotti nell'ambito del processo di reclutamento. 	<p>Per determinare la qualifica e idoneità del candidato per il ruolo pertinente prima di stipulare un contratto di lavoro.</p>
<p><i>Caratteristiche personali*</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sesso • Disabilità • Status di militare e/o veterano • Etnia e/o razza <p>*Nota: la raccolta di questi tipi di Informazioni personali può variare a seconda della posizione geografica e nel rispetto delle leggi applicabili. Tali informazioni potrebbero non essere richieste in tutte le località e possono essere invece raccolte durante la Fase 3 di cui sotto.</p>	<p>Per verificare e promuovere il nostro impegno a rispettare la diversità nelle fasi di reclutamento e per finalità di reporting legale, nel rispetto della legge applicabile. I dati sulla disabilità vengono raccolti anche per garantire di poter fornire al candidato (su Sua richiesta) ogni ragionevole supporto durante il processo di reclutamento.</p> <p>Se il candidato lo desidera, possiamo usare queste informazioni anche per agevolare la sua partecipazione a gruppi di affinità di P&G.</p>
<p><i>Rapporto o rapporti con persone che lavorano per P&G o una società che fabbrica prodotti simili a quelli di P&G, tra cui i dettagli di tali rapporti se applicabile.</i></p>	<p>Per vagliare la domanda del candidato in relazione a potenziali conflitti di interessi.</p>
<p><i>Informazioni aggiuntive raccolte durante i colloqui</i></p>	<p>Per aiutarci a valutare il candidato in base ai requisiti specifici del/i ruolo/i per cui viene presentata la candidatura.</p>
<p><i>Qualsiasi altra informazione richiesta per legge ai fini di conformità alla legge sul lavoro o che i candidati ci forniscono volontariamente</i></p>	

Fase 3: Informazioni personali raccolte dopo l'accettazione di un'offerta di impiego da parte di un candidato, ma prima dell'inizio dell'impiego:

Tipo di Informazioni personali relative al candidato raccolte nella Fase 3	Perché raccogliamo e trattiamo questo tipo di Informazioni personali relative al candidato?
<i>Informazioni mediche o sanitarie</i>	Per stabilire se il candidato è in grado di svolgere in sicurezza le mansioni previste dal proprio ruolo e se sia necessario predisporre allo scopo un supporto specifico, ai sensi della legge applicabile e solo se richiesto dal ruolo.
<i>Qualsiasi altra informazione richiesta per legge ai fini di conformità alla legge sul lavoro o che i candidati ci forniscono volontariamente</i>	

2.2 Basi giuridiche del trattamento

Le leggi applicabili in alcune località possono richiedere a P&G di stabilire basi giuridiche per il trattamento delle Informazioni personali relative al candidato. Tali basi giuridiche sono illustrate nell'Allegato 1 della presente Notifica.

2.3 Valutazioni dei candidati

Nell'ambito del nostro processo di reclutamento, possiamo richiedere ai candidati di completare delle valutazioni. Tali valutazioni misurano le competenze e le capacità che generalmente non emergono nei colloqui, e ci aiutano a stabilire se i candidati sono idonei e qualificati per i ruoli per cui hanno fatto domanda e se mostrano caratteristiche che garantirebbero loro il successo in P&G. Queste valutazioni sono necessarie per poter identificare una breve lista di candidati idonei prima di stipulare un contratto di impiego.

Per esempio, uno dei nostri test chiede ai candidati di rispondere a ipotetiche situazioni lavorative ed è pensato per valutare la loro esperienza, l'interesse e le attitudini sul lavoro. In tal modo, P&G può misurare il punteggio del candidato rispetto ai tratti personali che porteranno a performance lavorative efficaci e all'integrazione con il team di P&G. Un'altra valutazione misura le capacità logiche del candidato, aiutandoci a determinare se le sue capacità soddisfano i criteri specifici richiesti per ottenere prestazioni efficaci nel ruolo per cui ha fatto domanda. Un altro tipo di valutazione, specifico per i tecnici degli stabilimenti o per ruoli di vendita con esperienza, ci aiuta a valutare la probabilità con cui il candidato svolgerà il proprio lavoro con successo in base alle sue risposte a scenari simulati. Tali valutazioni sono fondamentali in quanto aiutano a determinare se il candidato possiede le competenze e le caratteristiche di base necessarie per avere successo in P&G.

Per la maggior parte dei ruoli, i risultati delle valutazioni determinano automaticamente se la domanda di un candidato può avanzare, senza prendere in considerazione altri aspetti della candidatura.

Nella misura in cui queste valutazioni potrebbero essere considerate dalle leggi applicabili come un processo decisionale automatizzato, P&G rispetta tali leggi offrendo, tra l'altro, ai candidati respinti sulla base dei risultati delle valutazioni automatiche l'opportunità di richiedere una revisione condotta da un umano. Se questa opzione fosse disponibile per il candidato, gli verrà notificata via e-mail con ulteriori istruzioni su come richiedere la revisione. Per maggiori informazioni sul funzionamento di

questi test, o per sapere come richiedere un supporto per disabilità, visitare <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

2.4 Come trattiamo le Informazioni personali relative al candidato per fornire notizie e aggiornamenti mediante e-mail, SMS e/o canali online

Se il candidato fornisce il proprio indirizzo e-mail o numero di telefono sui nostri siti Web per le candidature o durante un evento di reclutamento e acconsente a ricevere comunicazioni di marketing, P&G potrebbe inviargli notizie e aggiornamenti su carriere e posizioni in P&G per e-mail o SMS.

Se il candidato visita o condivide le proprie Informazioni personali sui siti Web per le candidature di P&G o durante eventi di reclutamento, si iscrive agli annunci di lavoro (per esempio mediante i nostri siti Web per le candidature) e/o fa domanda di lavoro presso P&G, P&G potrebbe anche condividere le Informazioni personali relative al candidato, tra cui i dati di identificazione digitale, l'indirizzo e-mail (in formato hash) e/o il numero di telefono (in formato hash), con i propri partner pubblicitari. Questi ultimi possono quindi mostrare al candidato notizie e aggiornamenti su carriere e posizioni lavorative in P&G che potrebbero interessare a lui, o ad altre persone come lui, attraverso canali online (incluso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, canali come LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok e YouTube). Ove richiesto per legge, P&G otterrà il consenso del candidato e/o gli consentirà di rifiutare l'uso delle sue informazioni per tali scopi.

Nel processo di personalizzazione delle suddette attività e laddove consentito dalla legge, P&G potrebbe usare caratteristiche aggiuntive come un indicatore generico di località (per es., il CAP), nazionalità, stato di cittadinanza, genere, dati professionali (per es., scuole frequentate) e dati relativi all'interazione del candidato con i nostri processi e sistemi di reclutamento (per es., risultati delle valutazioni e impressioni raccolte durante i colloqui e/o la fase di completamento del processo di candidatura presso P&G).

Nel caso in cui ci basassimo sul consenso del candidato per le suddette attività e il candidato volesse ritirare il consenso, può contattarci visitando questo [sito](#) e selezionando "Ho bisogno di ulteriore assistenza". Il candidato può anche chiederci di interrompere la ricezione di e-mail e/o messaggi di testo da parte nostra seguendo le istruzioni di negazione del consenso inviate con queste comunicazioni. Il ritiro del consenso per queste attività specifiche non influenzerà la legittimità del nostro trattamento prima di tale ritiro e non escluderà il candidato dalla partecipazione al processo di reclutamento di P&G.

Se si visualizza un annuncio su qualsiasi canale online riferito a carriere o ruoli presso P&G senza aver interagito in passato con P&G o i nostri siti Web per le candidature, potrebbe essere perché abbiamo chiesto ai nostri partner pubblicitari di identificare le persone potenzialmente idonee per i ruoli presso P&G (per es., in base a località o interessi) per nostro conto e di mostrare loro le notizie e gli aggiornamenti relativi a tali carriere e ruoli. P&G si basa sui propri interessi legittimi di identificare e attrarre candidati qualificati come base giuridica per tali attività.

2.5 Come utilizziamo i cookie?

I cookie sono piccoli file inviati al computer dell'utente mentre naviga sul web. Essi memorizzano informazioni utili su come interagisce con i siti web che visita. P&G utilizza cookie sui propri siti Web relativi alle carriere.

È possibile impostare il proprio browser in modo che rifiuti tutti i cookie o indichi quando un cookie viene inviato al proprio computer. Tuttavia, ciò potrebbe impedire il corretto funzionamento dei nostri siti o servizi. È anche possibile impostare il proprio browser in modo da eliminare i cookie una volta completata la navigazione.

P&G adempie a tutte le leggi applicabili sui cookie. In alcune località, offriamo una piattaforma di gestione del consenso ai cookie che consente al candidato di esercitare una scelta rispetto a determinate categorie di cookie. Se questa è disponibile, può apparire come un banner di cookie e/o come un'icona visibile sui siti Web applicabili.

2.6 In che modo condividiamo le Informazioni personali relative al candidato?

P&G potrebbe condividere le Informazioni personali relative al candidato con parti esterne che supportano il nostro processo di reclutamento e le comunicazioni relative. La Società richiede alle parti esterne di fornire livelli di protezione equivalenti a quelli applicati dalla Società stessa nella gestione delle Informazioni personali relative al candidato.

In determinate situazioni al candidato verrà chiesto di condividere le informazioni personali direttamente con terze parti collegate alle attività di onboarding o reclutamento di P&G che, in tal caso, non controlla le modalità di trattamento dei dati. In queste situazioni, il candidato deve assicurarsi di aver letto e compreso le informative e pratiche inerenti alla privacy delle terze parti prima di condividere le proprie Informazioni personali.

Le Informazioni personali relative al candidato possono essere condivise con le nostre sedi e affiliate P&G a livello globale, se necessario per agevolare l'impiego potenziale e/o reale del candidato presso P&G. È possibile reperire informazioni su come proteggere le Informazioni personali del candidato in situazioni del genere nella sezione 2.8 della presente Informativa.

Possiamo inoltre condividere le Informazioni personali relative al candidato qualora ci venga richiesto di farlo per legge o in base a procedimenti legali; per far rispettare o proteggere i diritti e le politiche di P&G; per fornire assistenza in relazione a indagini su casi sospetti o effettivi di attività illecite o di condotta impropria; e/o come parte di una vendita di un'attività di P&G a un'altra società.

2.7 Quali sono i diritti in materia di protezione dei dati personali dei Dipendenti?

Ai sensi della legge applicabile, il candidato può avere diritto a:

- Richiedere l'accesso alle Informazioni personali relative al candidato che trattiamo;
- Richiedere la correzione di eventuali Informazioni personali errate;
- Richiedere la cancellazione delle proprie Informazioni personali;
- Richiedere che P&G limiti il trattamento delle proprie Informazioni personali o rifiutare il trattamento da parte di P&G sulla base di una situazione particolare del candidato; e/o
- Richiedere a P&G di fornire le Informazioni in un formato che ne consenta il trasferimento a un'altra parte.

A seconda della posizione geografica, il candidato può godere di altri o ulteriori diritti di privacy. Consultare gli allegati specifici per Paese/Stato [qui](#).

Ove applicabile, il candidato può esercitare tali diritti mediante eliminazione/correzione delle proprie Informazioni personali relative al candidato in Workday (guida [qui](#)) o visitando questo [sito](#). In caso

di reclamo sul trattamento delle sue Informazioni personali da parte di P&G, il candidato può anche presentare tale reclamo presso l'autorità per la protezione dei dati del suo Paese.

Laddove P&G si basi sul consenso per il trattamento delle Informazioni personali relative al candidato, il candidato può ritirare il consenso in qualsiasi momento del processo di reclutamento visitando questo sito e selezionando "Ho bisogno di ulteriore assistenza". Ciò non influirà sulla legittimità del trattamento da parte di P&G prima del ritiro del consenso. Le Informazioni personali relative al candidato da noi raccolte durante il processo di reclutamento saranno conservate ed eliminate come previsto dalla Sezione 2.10 sottostante.

2.8 Trasferiamo le Informazioni personali relative al candidato?

Se consentito dalla legge, le Informazioni personali relative al candidato possono essere trasferite verso Paesi al di fuori della giurisdizione nella quale sono state fornite. Per esempio, le Informazioni personali relative al candidato possono essere archiviate in sistemi negli Stati Uniti o accessibili da altre affiliate P&G nel mondo. Tali Paesi potrebbero non avere le stesse leggi in materia di protezione dei dati del Paese di residenza del Dipendente. In caso di trasferimento delle informazioni ad altri Paesi o accesso alle informazioni da altri Paesi al di fuori del Paese di residenza del candidato, poniamo in essere salvaguardie appropriate oltre a rispettare gli obblighi amministrativi, tecnici e/o contrattuali legalmente richiesti per la tutela delle informazioni personali relative al candidato. Effettuiamo i trasferimenti al di fuori dell'Unione europea e del Regno Unito avvalendoci di tutele contrattuali, come le clausole contrattuali standard. Se si desidera una copia del meccanismo di trasferimento pertinente, contattare corporateprivacy.im@pg.com. P&G si atterrà inoltre ai requisiti nazionali specifici che limitano i trasferimenti di dati al di fuori del Paese di raccolta e/o che richiedono la localizzazione dei dati.

Se il lavoratore risiede nello Spazio economico europeo (SEE), nel Regno Unito (e Gibilterra) o in Svizzera, si prega di notare che P&G è certificata ai sensi del Quadro sulla privacy dei dati UE-USA (DPF UE-USA), all'estensione per il Regno Unito del DPF UE-USA e al Quadro sulla privacy dei dati Svizzera-USA (DPF Svizzera-USA) (collettivamente, il "Quadro sulla privacy dei dati"), sviluppato, rispettivamente, dal Dipartimento del Commercio degli Stati Uniti e dalla Commissione europea, dal Commissario per le informazioni e dall'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza, in merito al trasferimento delle informazioni personali dal SEE, dal Regno Unito (e Gibilterra) o dalla Svizzera agli Stati Uniti. [Fare clic qui](#) per visualizzare il nostro *Quadro sulla privacy dei dati: Politica sulla privacy dei lavoratori*.

2.9 In che modo proteggiamo le Informazioni personali relative al candidato?

Poniamo in essere misure fisiche, amministrative, contrattuali e tecniche appropriate, quali crittografia e controlli d'accesso, volte a tutelare le Informazioni personali relative al candidato da distruzione, perdita, alterazione, divulgazione, oppure accesso o utilizzo, accidentali, illeciti o non autorizzati, e da tutte le altre forme illecite di trattamento.

2.10 Per quanto tempo vengono conservate le Informazioni personali del candidato?

Conserviamo le Informazioni personali relative al candidato per un periodo di tre (3) anni, a meno che la legge in vigore non richieda un diverso periodo di ritenzione. P&G ha adottato tale standard globale di tre (3) anni per agevolare la capacità di candidarsi a diversi ruoli in più Paesi senza il bisogno di creare un nuovo profilo. I candidati possono richiedere che le proprie Informazioni personali relative al candidato siano eliminate in qualsiasi momento nel periodo dei tre anni; notare che tale

azione potrebbe interrompere o terminare un eventuale processo di reclutamento in corso. La richiesta di eliminazione prima della conclusione del periodo di tre anni sarà generalmente accettata, eccetto nel caso in cui un periodo più lungo di conservazione sia richiesto dalla legge vigente; e/o per soddisfare i legittimi interessi aziendali di P&G, incluso, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il nostro diritto di esercitare o difenderci da azioni legali. Le informazioni personali di un candidato diventato dipendente verranno aggiunte al registro del dipendente come informazioni personali del dipendente. Le informazioni personali dei dipendenti sono soggette alla Politica sulla Privacy dei dipendenti di P&G.

3.0 Modifiche future

P&G può modificare la presente Informativa, ad esempio per rispettare eventuali modifiche delle leggi, normative, prassi e procedure aziendali, o al fine di rispondere a nuove minacce o a nuovi obblighi imposti dalle autorità per la protezione dei dati. Laddove tali modifiche influiscano materialmente sul nostro trattamento delle Informazioni personali relative al candidato, lo informeremo di conseguenza.

4.0 Informazioni di contatto

Il titolare del trattamento delle Informazioni personali relative al candidato è The Procter & Gamble Company, incluse le consociate e affiliate pertinenti. In caso di domande sulle Informazioni personali relative al candidato o sulle consociate e affiliate specifiche che possono accedere alle Informazioni personali relative al candidato, inviare un'e-mail a corporateprivacy.im@pg.com. In caso di domande o dubbi in merito al trattamento dei dati personali/delle Informazioni personali relative al candidato, è anche possibile rivolgersi al Responsabile globale della protezione dei dati – E-mail: pgprivacyofficer.im@pg.com, Telefono: +1 (513) 622-0103, Indirizzo postale: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, Stati Uniti

Allegato 1: Basi giuridiche del trattamento

Esistono varie fasi nella raccolta delle Informazioni personali relative al candidato durante il processo di reclutamento:

Fase 1: Informazioni personali raccolte da un candidato che non ha ancora iniziato il nostro processo di reclutamento, ma ha espresso interesse a presentare domanda di assunzione presso P&G:

Tipo di Informazioni personali relative al candidato raccolte nella Fase 1	Basi giuridiche per il trattamento (Spazio economico europeo/Regno Unito/Svizzera)	Basi giuridiche per il trattamento (Grande Cina, Asia, Medio Oriente e Africa)
<u>Informazioni di contatto</u> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo o eventuali cognomi precedenti (come il cognome da nubile) • Riconoscimenti e titoli, tra cui titolo e appellativo preferito • Indirizzo e-mail • Numero di telefono • Numero di cellulare 	Consenso	Consenso
<u>Informazioni professionali</u> <ul style="list-style-type: none"> • CV 	Consenso	Consenso
<u>Dati di identificazione digitale</u> <ul style="list-style-type: none"> • Indirizzo IP • Cookie, tag e/o identificatori pixel 	Consenso. Sarà visibile un banner dei cookie sul sito Web P&G pertinente che consentirà la gestione delle preferenze sui cookie.	Consenso, se richiesto per legge

Fase 2: Informazioni personali raccolte da partecipanti attivi al nostro processo di reclutamento:

Tipo di Informazioni personali relative al candidato raccolte durante la Fase 2	Basi giuridiche per il trattamento (Unione europea/Regno Unito)	Basi giuridiche per il trattamento (Grande Cina, Asia, Medio Oriente e Africa)
<p><i>Informazioni di contatto</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo o eventuali cognomi precedenti (come il cognome da nubile) • Riconoscimenti e titoli, tra cui titolo e appellativo preferito • Indirizzo postale • Indirizzo e-mail • Numero di telefono • Numero di cellulare 	<p>Interessi legittimi di comunicazione con i candidati.</p> <p>Consenso per promemoria di testo automatici.</p>	<p>Consenso</p>
<p><i>Informazioni professionali</i></p> <p>CV</p>	<p>Interessi legittimi di valutazione dell'idoneità dei candidati per un ruolo in P&G.</p>	<p>Consenso</p>
<p><i>Informazioni professionali supplementari</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Esperienze lavorative precedenti, incluse le referenze • Dati contenuti nei profili LinkedIn e piattaforme simili • Dati accademici come informazioni su istruzione e lauree conseguite • Licenze professionali, certificazioni e affiliazioni • Competenze personali e professionali (ad es. lingue parlate), interessi e hobby • Obiettivi professionali e interessi 	<p>Interessi legittimi di valutazione dell'idoneità dei candidati per un ruolo in P&G.</p>	<p>Consenso</p>
<p><i>Identificazione digitale supplementare</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Firma digitale 	<p>Obbligo legale di adempimento ai requisiti di firma digitale applicabili.</p>	<p>Consenso</p>

<p><i>Informazioni audiovisive</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Immagine • Voce 	<p>Interessi legittimi di conduzione di colloqui nell'ambito del nostro processo di reclutamento.</p>	<p>Consenso</p> <p>(nella Cina continentale - Grande Cina è richiesto un consenso separato quando si trattano informazioni personali sensibili)</p>
<p><i>Informazioni finanziarie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Estremi del conto bancario 	<p>Interessi legittimi di garantire che le spese sostenute durante i colloqui siano rimborsate.</p>	<p>Consenso</p> <p>(nella Cina continentale - Grande Cina è richiesto un consenso separato quando si trattano informazioni personali sensibili)</p>
<p><i>Informazioni di identità idoneità all'impiego</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta d'identità • Cittadinanza • Residenza • Nazionalità • Paese di nascita • Status di militare e/o veterano 	<p>Interessi legittimi di garantire il funzionamento senza intoppi del nostro processo di reclutamento.</p> <p>Obbligo legale di garantire che i candidati siano idonei per il lavoro.</p>	<p>Consenso</p> <p>(nella Cina continentale - Grande Cina è richiesto un consenso separato quando si trattano informazioni personali sensibili)</p>
<p><i>Risultati dei test</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • I punteggi ottenuti dal candidato in eventuali test attitudinali, logici o di personalità condotti nell'ambito del processo di reclutamento. 	<p>Esigenza contrattuale</p>	<p>Consenso</p>
<p><i>Caratteristiche personali</i> (notare che la raccolta dei seguenti tipi di Informazioni personali può variare a seconda della posizione geografica, nel rispetto della legge applicabile, e può non essere richiesta in tutte le località o può essere, invece, effettuata durante la Fase 3 di cui sotto)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sesso • Disabilità • Status di militare e/o veterano • Etnia e/o razza 	<p>Laddove si richiede al candidato di condividere le informazioni, e fatta eccezione per quanto citato di seguito, la base giuridica è l'interesse legittimo di P&G di garantire il reclutamento di una forza lavoro diversificata.</p> <p>Ove le informazioni sono fornite volontariamente e non si chiede al candidato di</p>	<p>Consenso</p>

	<p>condividerle, la base giuridica è il consenso.</p> <p>Per quanto riguarda i dati medici/sanitari condivisi in presenza di una disabilità del candidato, la base giuridica è il nostro interesse legittimo di garantire che siano predisposti i supporti opportuni per i candidati. P&G può anche basarsi sull'obbligo legale ai sensi delle leggi sul lavoro applicabili.</p> <p>Per ciò che riguarda i dati inerenti a etnia e/o razza raccolti nel Regno Unito, P&G si basa sul sostanziale interesse pubblico di reclutare una forza lavoro diversificata.</p>	
<i>Informazioni aggiuntive raccolte durante i colloqui</i>	Interessi legittimi di valutazione dell'idoneità dei candidati per un ruolo in P&G.	Consenso
<i>Qualsiasi altra informazione richiesta per legge ai fini di conformità alla legge sul lavoro o che i candidati ci forniscono volontariamente</i>		

Fase 3: Informazioni personali raccolte dopo l'accettazione di un'offerta di impiego da parte di un candidato, ma prima dell'inizio dell'impiego:

Tipo di Informazioni personali relative al candidato raccolte durante la Fase 3	Basi giuridiche per il trattamento (Unione europea/Regno Unito)	Basi giuridiche per il trattamento (Grande Cina, Asia, Medio Oriente e Africa)

<p><i>Informazioni di identità/ idoneità all'impiego supplementari</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Data di nascita • Numero di sicurezza sociale • Numero di patente • Numero di passaporto • Altri documenti identificativi rilasciati da enti governativi che potrebbero essere necessari per la conformità (ad es. permesso di lavoro o visto di immigrazione, oppure numero di licenza nel caso di professionisti accreditati) 	<p>Obbligo legale di garantire che le persone siano qualificate per l'impiego.</p> <p>Interessi legittimi di garantire la sicurezza della nostra forza lavoro e che le persone siano opportunamente qualificate per svolgere i propri ruoli.</p>	<p>Consenso</p>
<p><i>Informazioni mediche o sanitarie</i></p>	<p>Interessi legittimi di garantire che siano predisposti i supporti appropriati per i candidati e di valutare l'idoneità per un ruolo.</p> <p>Obbligo legale ai sensi delle leggi sul lavoro applicabili.</p>	<p>Consenso</p>
<p><i>Qualsiasi altra informazione richiesta per legge ai fini di conformità alla legge sul lavoro o che i candidati ci forniscono volontariamente</i></p>		