

Avviso globale sulla privacy dei candidati

Contatto per l'Avviso sulla Privacy:	corporateprivacy.im@pg.com	Ultima revisione:	1 giugno 2026
Regione:	Globale	Ambito:	Tutti i candidati

1.0 Intento

Questo avviso ("Avviso") ti informa di come The Procter & Gamble Company e le sue controllate e/o affiliate ("P&G" o la "Società") raccoglieranno e gestiranno le tue informazioni personali ("Informazioni personali del candidato"). Ai fini di questo Avviso, il termine Candidato include qualsiasi individuo che abbia mostrato interesse a candidarsi per un impiego presso P&G e/o abbia fornito Informazioni Personali a P&G per essere preso in considerazione per un impiego presso P&G, inclusi individui che erano precedentemente impiegati da P&G e che hanno nuovamente inviato i propri dati per la considerazione per un nuovo ruolo.

Questo Avviso è in linea con [lo Scopo, i Valori e i Principi \("PVP"\) di P&G](#). Inoltre, molti paesi hanno requisiti legali specifici che regolano l'uso delle informazioni personali, inclusi i dati personali dei candidati. L'Azienda rispetterà tutte le leggi e i regolamenti, incluse le leggi locali sulla protezione dei dati e sulla codeterminazione, e implementerà procedure, standard e politiche aggiuntive ovunque necessario per soddisfare tali requisiti. Di conseguenza, le informazioni personali effettive del candidato raccolte e/o consultate da P&G possono variare da giurisdizione a giurisdizione per conformarsi alle leggi locali.

La Società compie sforzi ragionevoli per garantire che le informazioni personali del candidato siano affidabili per l'uso previsto. I candidati sono ugualmente responsabili di aggiornare e verificare l'accuratezza delle informazioni che loro o altri forniscono a P&G per loro conto.

2.0 Avviso

P&G rispetta la tua privacy. Questo Avviso descrive come elaboriamo le Informazioni Personali del Candidato, i tipi di informazioni che raccogliamo; gli scopi per cui la utilizziamo; la base legale o commerciale rilevante; le parti con cui la condividiamo; e le scelte che puoi fare riguardo al nostro utilizzo delle Informazioni Personali del Candidato. Descriviamo anche le misure che adottiamo per proteggere la sicurezza delle informazioni personali dei candidati e come puoi contattarci riguardo alle nostre pratiche sulla privacy.

2.1 Quali tipi di informazioni personali dei candidati raccogliamo?

Minimizzeremo sempre i tipi e la quantità di informazioni personali del candidato che l'azienda potrebbe raccogliere da te o su di te. Tuttavia, la raccolta delle informazioni e l'accesso a tali varieranno a seconda dei requisiti legali e/o aziendali specifici del paese. Ti avviseremo al momento della raccolta quando le informazioni personali del candidato che ti richiediamo saranno volontarie (e non obbligatorie) per procedere con il tuo processo di selezione.

Durante il processo di selezione ci sono varie fasi nella raccolta delle informazioni personali dei candidati:

Fase 1: Informazioni personali raccolte da un candidato che non ha ancora iniziato il nostro processo di selezione, ma ha mostrato interesse a candidarsi per un impiego presso P&G:

Tipo di Informazioni Personali del Candidato Raccolte nella Fase 1	Perché raccogliamo e elaboriamo queste informazioni personali dei candidati?
<p><u>Informazioni di contatto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo o precedenti (come i cognomi da nubile) • Onorifici e titoli, inclusi il nome preferito e il saluto • Indirizzo email • Numero di cellulare 	<p>Per fornirti notizie, aggiornamenti e/o sondaggi su carriere e ruoli di P&G via email e/o messaggi di testo (inclusi app di messaggistica come WhatsApp).</p> <p>Permettere a P&G e ai suoi partner pubblicitari di mostrare notizie e aggiornamenti sulle carriere e i ruoli di P&G tramite canali online (come i social media).</p>
<p><u>Dati professionali</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Curriculum o CV 	<p>Per valutare le tue competenze, qualifiche e interessi rispetto alle 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 identificatore di pixel 	<p>Fornire servizi digitali attraverso i nostri siti web di reclutamento e le nostre candidature, inclusi: fornirti aggiornamenti rilevanti sulle carriere e i ruoli di P&G che potrebbero interessarti, per saperne di più sul modo in cui interagisci con i contenuti di P&G, per aiutare P&G a migliorare la tua esperienza quando visiti i nostri siti web, per ricordare le tue preferenze (come una lingua o una regione), identificare e risolvere errori, analizzare le prestazioni dei nostri siti web e facilitare il processo di candidatura quando il candidato è ancora necessario.</p>
<p><u>Informazioni Mediche o Sanitarie</u></p> <p>*Questo viene raccolto solo se condividi volontariamente tali dati con P&G.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La documentazione può provenire da varie fonti, tra cui, ma non solo, il Candidato, il suo medico, un assistente sociale scolastico, universitario o di agenzia, consulente, specialista professionale o altro specialista/professionista 	<p>Valutare e fornire accomodamenti, se possibile e applicabile, durante il processo di colloquio e candidatura.</p> <p>Nota che il processo di accomodamento per i candidati di P&G può variare a seconda della tua posizione e delle circostanze. In determinate località e circostanze, P&G può richiedere solo che tu fornisca dettagli riguardo allo/i accomodamenti specifici richiesti e non richiederà alcuna informazione medica o dettaglio sulla tua disabilità. In altre località e circostanze, possono essere richieste informazioni o documentazione medica per valutare e facilitare la tua richiesta. In ogni caso, informazioni mediche o sanitarie non dovrebbero essere fornite a meno che non sia stata specificamente richiesta da P&G.</p> <p>Qualsiasi informazione fornita dai Candidati nell'ambito del processo di accomodamento di P&G viene condivisa volontariamente dal Candidato, anche se la mancata fornitura</p>

	<p>delle informazioni richieste può comportare l'impossibilità di P&G di valutare e fornire accomodamenti.</p> <p>Scopri di più sul processo di Accomodamenti per i Candidati di P&G qui.</p>
--	---

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

Tipo di Informazioni Personali del Candidato Raccolte nella Fase 2	Perché raccogliamo e elaboriamo queste informazioni personali dei candidati?
<p><u>Informazioni di contatto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo o precedenti (come i cognomi da nubile) • Onorifici e titoli, inclusi il nome preferito e il saluto • Indirizzo postale • Indirizzo email • Numero di telefono • Numero di cellulare 	<p>Di avviare la tua domanda di lavoro e contattarti con le azioni e gli aggiornamenti necessari. Tali dati vengono utilizzati per tutto il resto del processo di selezione per comunicare con te.</p> <p>Se acconsenti, P&G può anche inviarti aggiornamenti automatici tramite applicazioni di messaggi di testo o messaggi (ad esempio un promemoria per completare la documentazione necessaria).</p>
<p><u>Dati professionali</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Curriculum o CV 	<p>Per valutare le tue competenze, qualifiche e interessi rispetto alle nostre opportunità di carriera.</p>
<p><u>Dati professionali aggiuntivi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Esperienza lavorativa precedente inclusi riferimenti • Dati provenienti da profili LinkedIn e piattaforme simili • Dati accademici come istruzione e informazioni sui titoli di studio • Licenze professionali, certificazioni e iscrizioni e affiliazioni • Competenze personali e professionali (ad esempio, lingue parlate), interessi e hobby • Obiettivi e interessi professionali 	<p>Per aiutarci a valutarti in base ai requisiti specifici del ruolo o ruoli per cui ti candidi.</p>
<p><u>Identificazione digitale aggiuntiva</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Firma digitale 	<p>Per permetterti di autorizzare e inviare in modo verificativo i moduli di domanda di lavoro in formato digitale.</p>

<p><u>Informazioni audiovisive</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Immagine • Voce 	<p>Per permetterci di condurre interviste telefoniche/video.</p>
<p><u>Informazioni finanziarie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Informazioni del conto bancario 	<p>Per facilitare il rimborso autorizzato delle spese durante il processo di colloquio.</p>
<p><u>Documenti d'identità governativi/Informazioni sull'idoneità al lavoro</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento Nazionale • Cittadinanza • Residenza • Nazionalità • Paese di nascita • Permesso di lavoro 	<p>Per determinare la tua idoneità lavorativa per ruoli specifici per cui ti candidi e per assicurarti che non ci siano domande duplicate.</p>
<p><u>Risultati dei test</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • I punteggi di qualsiasi test di attitudine, ragionamento o personalità che completi come parte del processo di selezione. 	<p>Per determinare le tue qualifiche e la tua idoneità al ruolo rilevante prima di stipulare un contratto di lavoro con te.</p>
<p><u>Caratteristiche personali*</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Genere • Disabilità • Status militare e/o veterano • Etnia e/o razza <p>*Si noti che la raccolta di questi tipi di informazioni personali può variare a seconda della posizione geografica e soggetta alla legge applicabile. Tali dati non possono essere richiesti in tutte le località e possono invece essere raccolti nella Fase 3 qui sotto.</p>	<p>Per valutare e supportare i nostri sforzi di reclutamento e personale per la diversità e per scopi di reportistica legale, soggetti alla legge applicabile.</p> <p>A tua scelta, possiamo anche utilizzare queste informazioni per facilitare la tua partecipazione ai gruppi di affinità P&G.</p>
<p><u>Informazioni Mediche o Sanitarie</u></p> <p>*Questo viene raccolto solo se condividi volontariamente tali dati con P&G.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La documentazione può provenire da varie fonti, tra cui, 	<p>Valutare e fornire accomodamenti, se possibile e applicabile, durante il processo di colloquio e candidatura.</p> <p>Nota che il processo di accomodamento per i candidati di P&G può variare a seconda della tua posizione e delle circostanze. In determinate località e circostanze, P&G può richiedere solo che tu fornisca dettagli riguardo allo/i accomodamenti specifici richiesti e non richiederà alcuna informazione medica o dettaglio</p>

<p>ma non solo, il Candidato, il suo medico, un assistente sociale scolastico, universitario o di agenzia, consulente, specialista professionale o altro specialista/professionista.</p>	<p>sulla tua disabilità. In altre località e circostanze, possono essere richieste informazioni o documentazione medica per valutare e facilitare la tua richiesta. In ogni caso, informazioni mediche o sanitarie non dovrebbero essere fornite a meno che non sia stata specificamente richiesta da P&G.</p> <p>Qualsiasi informazione fornita dai Candidati nell'ambito del processo di accomodamento di P&G viene condivisa volontariamente dal Candidato, anche se la mancata fornitura delle informazioni richieste può comportare l'impossibilità di P&G di valutare e fornire accomodamenti.</p> <p>Scopri di più sul processo di Accomodamenti per i Candidati di P& G qui.</p>
<p><i>Relazione con qualsiasi individuo o individui che lavorano per P&G o un'azienda che produce prodotti simili a P&G, inclusi dettagli di tale relazione se applicabile.</i></p>	<p>Per filtrare la tua candidatura contro potenziali conflitti di interesse.</p>
<p><i>Ulteriori informazioni raccolte durante il processo di colloquio</i></p>	<p>Per aiutarci a valutarti in base ai requisiti specifici del ruolo o ruoli per cui ti candidi.</p>
<p><i>Qualsiasi altra informazione richiesta dalla legge per la conformità al lavoro o fornitaci volontariamente dai candidati</i></p>	

Fase 3: Informazioni personali raccolte dopo che un candidato accetta un'offerta di lavoro, ma prima di iniziare l'impiego:

Tipo di Informazioni Personali del Candidato Raccolte nella Fase 3	Perché raccogliamo e elaboriamo queste informazioni personali dei candidati?
<p><u>Ulteriori informazioni sull'idoneità governativa e al lavoro</u></p>	<p>Consentire la verifica dell'impiego e il controllo dei precedenti, come controlli di referenze, di licenze e di precedenti penali, soggetti alla legge applicabile.</p> <p>Per la sicurezza e la gestione del rischio, come la raccolta di dati sulle patenti di guida per i dipendenti che operano automobili aziendali, la verifica della patente professionale, la prevenzione delle frodi e scopi simili.</p>
<p><u>Informazioni mediche o sanitarie</u></p>	<p>Per determinare se puoi svolgere in sicurezza i compiti del tuo ruolo e per capire se hai bisogno di un accomodamento ragionevole per farlo, soggetto alla legge applicabile e solo se necessario per il tuo ruolo.</p>
<p><i>Qualsiasi altra informazione richiesta dalla legge per la conformità al lavoro o fornitaci volontariamente dai candidati</i></p>	

Si noti che qualsiasi dato personale aggiuntivo raccolto dopo l'accettazione di un'offerta di lavoro, inclusi dati personali elaborati ai fini di busta paga, benefit, trasferimento, iscrizione al sindacato e

altre attività di onboarding, è considerato Dati Personali dei Dipendenti e sarà soggetto [alla Global Employee Privacy Policy di P&G](#) (e a eventuali addenda regionali applicabili). Inoltre, una volta che un candidato diventa dipendente, alcune informazioni personali del candidato vengono replicate nel suo record per la gestione delle risorse umane e scopi simili e sono quindi considerate dati personali del dipendente soggetti alla [Global Employee Privacy Policy di P&G](#) (e a qualsiasi addenda regionale applicabile).

Le informazioni personali del candidato che possono essere mantenute come Informazioni Personali del Dipendente includono, ma non sono limitate a: Informazioni di contatto come nome, email, telefono e indirizzo; Informazioni professionali/Informazioni professionali aggiuntive inclusi curriculum/CV, dati sulla formazione e dati sull'esperienza; Documento d'identità governativo/Informazioni sull'idoneità al lavoro, inclusi documento d'identità nazionale, cittadinanza, residenza, nazionalità e paese di nascita; Ulteriori informazioni sull'identificazione governativa/idoneità al lavoro; Risultati dei test; Caratteristiche personali tra cui genere, disabilità, status militare/veterano e razza/etnia; Informazioni mediche o sanitarie; e dati simili.

Data Analytics: Oltre agli scopi indicati per le Informazioni Personali del Candidato nelle fasi sopra elencate, P&G può anche utilizzare le Informazioni Personali del Candidato per eseguire analisi dei dati. Tali analisi vengono effettuate con lo scopo di migliorare l'esperienza dei candidati di P&G, migliorare i nostri processi di reclutamento, pianificare le strategie di acquisizione dei talenti di P&G, valutare l'efficacia degli annunci di lavoro o delle campagne di P&G, migliorare l'esperienza dei dipendenti e simili scopi. Se un candidato diventa dipendente, le informazioni personali del candidato possono essere abbinare ai dati personali dei dipendenti ai fini dell'analisi dei dati. Le analisi sono condotte solo da personale autorizzato seguendo specifiche tutele sulla privacy per proteggere la privacy e la riservatezza dei tuoi dati. P&G aggrega i tuoi dati prima di condividere queste analisi e insight con altri addetti, e le analisi non vengono utilizzate per profilazioni individuali o decisioni.

2.2 Basi giuridiche per il trattamento

Le leggi applicabili in alcune località potrebbero richiedere a P&G di stabilire una base legale per il trattamento delle Informazioni Personali del Candidato. Tali basi legali sono stabilite nell'Allegato 1 di questo Avviso.

2.3 Valutazioni dei candidati

Come parte del nostro processo di selezione, potremmo richiedere ai candidati di completare le valutazioni. Queste valutazioni misurano competenze e abilità che generalmente non emergono dai colloqui e ci aiutano a determinare se i candidati sono adeguatamente qualificati per i ruoli per cui si sono candidati e se mostrano caratteristiche che li renderebbero di successo in P&G. Queste valutazioni sono necessarie per aiutarci a identificare una lista ristretta di candidati idonei prima di stipulare un contratto di lavoro.

Ad esempio, uno dei nostri test richiede ai candidati di rispondere a situazioni lavorative ipotetiche ed è progettato per valutare le loro esperienze, interessi e atteggiamenti legati al lavoro. Questo permette a P&G di misurare il tuo punteggio rispetto ai tratti di personalità che porteranno a prestazioni lavorative di successo e integrazione nel team in P&G. Un'altra valutazione misura le tue capacità di ragionamento, il che ci aiuta a valutare se le tue capacità soddisfano i criteri specifici richiesti per svolgere con successo il lavoro per cui ti sei candidato. Un altro tipo di valutazione (specifico per tecnici di impianto o ruoli di vendita esperti) ci aiuta a valutare la probabilità di successo lavorativo in base alla tua risposta a scenari simulati. Queste valutazioni sono fondamentali perché

aiutano a determinare se possiedi 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 candidatura di un candidato può procedere, senza considerare altre parti della tua candidatura. Il punteggio di superamento di queste valutazioni viene determinato manualmente dal team P&G competente. Quando completi la valutazione, utilizziamo una tecnologia automatizzata per scansionare le tue risposte, registrarle e poi calcolare il punteggio utilizzando un sistema di punteggio predefinito. La tecnologia automatizzata non determina quali domande fare, se concorda con la tua risposta o come dovrebbero essere ponderati i punteggi.

Nella misura in cui queste valutazioni possono essere considerate decisioni automatizzate secondo le leggi applicabili, P&G rispetta le leggi applicabili nello svolgimento di tali valutazioni, incluso l'offrire ai candidati rifiutati sulla base dei risultati delle valutazioni automatiche la possibilità di richiedere una revisione umana. Nella misura in cui questa opzione sarà disponibile, verrai informato via email con ulteriori istruzioni su come richiedere tale revisione.

Per maggiori informazioni su come funzionano questi test, o per sapere come richiedere un accomodamento per disabilità relativo al processo di valutazione di P&G, visita <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

2.4 Come elaboriamo i tuoi dati personali per fornire notizie e aggiornamenti via email, messaggi di testo e/o canali online

Se invii il tuo indirizzo email o numero di telefono sul nostro sito web o a un evento di reclutamento e acconsenti a ricevere comunicazioni di marketing, P&G può inviarti notizie, aggiornamenti e/o sondaggi sulle carriere e i ruoli di P&G via email o messaggio di testo.

Se visiti o condividi le tue informazioni personali sul sito web dei candidati di P&G o durante eventi di reclutamento, iscriviti agli avvisi di lavoro (ad esempio tramite i nostri siti web per candidati) e/o fai domanda per un impiego con P&G, P&G può anche condividere le tue informazioni personali sui candidati, inclusi dati di identificazione digitale, indirizzo email (in forma hashata), e/o numero di telefono (in forma hash) con i suoi partner pubblicitari. I partner pubblicitari di P&G possono poi mostrarti notizie e aggiornamenti sulle carriere e sui ruoli lavorativi di P&G che potrebbero essere rilevanti per te, e per altri come te, tramite canali online (inclusi, ma non limitati a, canali come LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok e YouTube). Dove legalmente richiesto, P&G otterrà il tuo consenso e/o ti permetterà di rinunciare all'uso dei tuoi dati per tali scopi.

Nel personalizzare le attività sopra e dove legalmente consentito, P&G può utilizzare caratteristiche aggiuntive come la tua posizione generale (codice e.g. zip), il genere, i dati professionali (ad esempio scuola frequentata) e dati relativi alla tua interazione con i nostri processi e sistemi di selezione (ad esempio risultati delle valutazioni, impressioni dei colloqui e/o la fase di completamento del processo di candidatura di P&G).

Quando ci affidiamo al tuo consenso per le attività sopra e desideri ritirarlo, puoi contattarci visitando questo [sito](#) e selezionando "Ho bisogno di più aiuto." Puoi anche dirci di smettere di inviarti email e/o messaggi di testo seguendo le istruzioni di disattivazione inviate con queste comunicazioni. Il tuo ritiro del consenso per queste attività specifiche non influirà sulla legalità del nostro trattamento prima del ritiro e non ti escluderà dal partecipare al processo di reclutamento di P&G.

Se avete visto un annuncio su canali online relativi a carriere o ruoli P&G senza aver interagito in passato con P&G o con i nostri siti web per candidati, potrebbe essere dovuto al fatto che abbiamo chiesto ai nostri partner pubblicitari di individuare individui potenzialmente adatti a ruoli in P&G (ad esempio in base alla posizione e agli interessi) per nostro conto e di presentare loro notizie e aggiornamenti relativi alle carriere P&G e ruoli. P&G si basa sui suoi legittimi interessi nell'identificare e attrarre Candidati qualificati come base legale per queste attività.

Come sempre, possono applicarsi tariffe di messaggi e dati per qualsiasi messaggio inviato da noi e da noi da parte tua. La frequenza dei messaggi può variare. Se hai domande sul tuo piano SMS o sul piano dati, è meglio contattare il tuo operatore wireless.

Vi preghiamo di informare che, se scegliete di accettare di ricevere messaggi di testo, gli operatori non sono responsabili per i ritardi o i messaggi non consegnati.

2.5 Come usiamo i cookie?

I cookie sono piccoli file inviati al tuo computer mentre navighi sul web. Conservano informazioni utili su come interagisci con i siti web che visiti. P&G utilizza cookie sui nostri siti web dedicati alla carriera.

Puoi impostare il browser per rifiutare tutti i cookie o per indicare quando un cookie viene inviato al tuo computer. Tuttavia, questo potrebbe impedire al corretto funzionamento dei nostri siti o servizi. Puoi anche impostare il browser per eliminare i cookie ogni volta che finisci di navigare.

P&G rispetta le leggi applicabili relative ai cookie. In alcune località, offriamo una piattaforma per la gestione del consenso ai cookie che ti permette di esercitare la scelta riguardo a determinate categorie di cookie. Se questo è disponibile, potrebbe apparire come un banner di cookie e/o come un'icona visibile sui siti web pertinenti.

2.6 Come condividiamo le informazioni personali dei candidati?

P&G può condividere le tue informazioni personali del candidato con parti esterne che supportano il nostro processo di reclutamento e le comunicazioni con te. La Società richiede che le parti esterne forniscano livelli di protezione equivalenti a quelli applicati dalla Società nella gestione delle informazioni personali dei candidati.

Ci sono alcune situazioni in cui ti verrà chiesto di condividere informazioni personali direttamente con terze parti collegate agli sforzi di reclutamento o onboarding di P&G, e in questi casi P&G non controlla come vengono processati i tuoi dati. In questi casi, dovresti assicurarti di leggere e comprendere le notifiche e le pratiche sulla privacy di terze parti prima di condividere le tue informazioni personali.

Le informazioni personali sui candidati possono essere condivise con la nostra sede centrale P&G e affiliate a livello globale se necessario per facilitare il tuo potenziale e/o effettivo impiego con P&G. È possibile trovare informazioni su come proteggiamo le informazioni personali del candidato in tale situazione nella sezione 2.8 di questo Avviso.

Possiamo anche divulgare le informazioni personali del candidato se la legge o il processo legale ci richiedono; per far rispettare o proteggere i diritti e le politiche di P&G; assistere nell'indagine su

condotte o attività illegali sospette o effettive; e/o come parte della vendita di un'azienda P&G a un'altra azienda.

Tutte le categorie sopra escludono i dati di subscribe dell'originatore dei messaggi di testo e il consenso; se scegliete di aderire a ricevere messaggi di testo per le finalità descritte nella Sezione 2.4, queste informazioni non saranno condivise con terzi al di fuori dei fornitori di servizi P&G.

2.7 Quali sono i tuoi diritti alla privacy?

Soggetto alla legge applicabile, potresti avere il diritto di:

- Richiedi informazioni sui dati personali che P&G processa riguardanti di te, inclusi dati personali sensibili del candidato
- Richiedi l'accesso alle informazioni personali del candidato che elaboriamo su di te,
- Chiedo che le informazioni personali inaccurate vengano corrette,
- Chiedo che le tue informazioni personali vengano cancellate,
- Chiedo a P&G di limitare il trattamento delle tue informazioni personali o di opporsi al trattamento di P&G per motivi relativi alla tua situazione particolare,
- Chiedi a P&G di fornire i tuoi dati in un formato che consenta il loro trasferimento a un'altra parte,
- Essere informato e/o non essere soggetto a una decisione basata esclusivamente su elaborazione automatica, inclusa la profilazione e/o
- Quando il trattamento dei tuoi dati personali si basa sul tuo consenso, il diritto di revocare il tuo consenso.

A seconda della tua posizione geografica, potresti avere altri o ulteriori diritti sulla privacy. Si prega di consultare qui gli addendum specifici per paese/stato. Se risiedi nello Spazio Economico Europeo, puoi trovare qui una panoramica dei tuoi diritti alla privacy.

Quando applicabile, puoi esercitare questi diritti eliminando/correggendo le tue informazioni personali del candidato in Workday (guida [qui](#)) oppure visitando questo [sito](#). Se hai un reclamo riguardo al trattamento delle tue informazioni personali da parte di P&G, puoi anche presentare tali reclami all'autorità per la protezione dei dati del tuo paese.

Quando P&G si basa sul tuo consenso per il trattamento delle informazioni personali del candidato, puoi ritirare il consenso in qualsiasi momento durante il processo di selezione visitando questo sito e selezionando "Ho bisogno di ulteriori aiuti." Questo non influirà sulla legalità dell'elaborazione di P&G prima di tale ritiro. Le informazioni personali del candidato raccolte durante il processo di selezione saranno conservate e eliminate come previsto dalla Sezione 2.10 di seguito.

2.8 Trasferiamo le informazioni personali del candidato?

Se legalmente consentito, le informazioni personali del candidato possono essere trasferite in paesi al di fuori della giurisdizione in cui le hai fornite. Ad esempio, le informazioni personali dei candidati possono essere archiviate in sistemi negli Stati Uniti o accessibili da altre affiliate globali P&G. Quei paesi potrebbero non avere le stesse leggi sulla protezione dei dati del tuo paese di residenza. Quando le tue informazioni vengono trasferite o accedute da paesi al di fuori del tuo paese d'origine, implementiamo le adeguate tutele e qualsiasi requisito amministrativo, tecnico e/o contrattuale legalmente richiesto per proteggere le tue informazioni personali del candidato. Effettuiamo

trasferimenti al di fuori dell'Unione Europea e del Regno Unito utilizzando protezioni contrattuali (come le Clausole Contrattuali Standard). Se desideri una copia del meccanismo di trasferimento pertinente, contatta corporateprivacy.im@pg.com. P&G si conformerà inoltre a specifici requisiti nazionali che limitano i trasferimenti di dati al di fuori del paese di raccolta e/o che richiedono la localizzazione dei dati.

Se vi trovate nello Spazio Economico Europeo (SEE), nel Regno Unito (e Gibilterra) o in Svizzera, vi preghiamo di notare che P&G è certificata secondo il Quadro sulla Privacy dei Dati UE-U.S. (EU-U.S. DPF), l'estensione britannica del DPF UE-U.S. e la Swiss-U.S. Quadro sulla Privacy dei Dati (Svizzera-USA) DPF) [collettivamente, il "Data Privacy Framework"] sviluppato rispettivamente dal Dipartimento del Commercio degli Stati Uniti e dalla Commissione Europea e dal Commissario all'Informazione e dalla Swiss Federal Data Protection, riguardanti il trasferimento di informazioni personali dal SEE, dal Regno Unito (e Gibilterra) o dalla Svizzera agli Stati Uniti, [clicca qui](#) per visualizzare il nostro *Quadro sulla Privacy dei Dati: Politica sulla Privacy dei Lavoratori*.

2.9 Come possiamo proteggere le informazioni personali dei candidati?

Implementiamo misure fisiche, amministrative, contrattuali e tecniche appropriate, come la crittografia e i controlli di accesso, progettate per proteggere le informazioni personali del candidato contro la distruzione accidentale, illegale o non autorizzata, la perdita, la modifica, la divulgazione o l'accesso o l'uso, e tutte le altre forme illecite di trattamento.

2.10 Per quanto tempo tieni le mie informazioni personali?

Conserviamo le Informazioni Personali del Candidato per un periodo di tre (3) anni, a meno che la legge applicabile non richieda un periodo di conservazione dei dati diverso. P&G ha adottato questo standard globale di tre (3) anni per facilitare la possibilità di un candidato di candidarsi a diversi ruoli in più paesi senza dover creare un nuovo profilo. I candidati possono richiedere che le loro informazioni personali vengano eliminate in qualsiasi momento all'interno del periodo di tre anni (nota che, se questa azione viene compiuta, potrebbe interrompere o interrompere qualsiasi processo di reclutamento in corso). La richiesta di cancellazione prima della conclusione del periodo di tre anni sarà generalmente accettata, a meno che il periodo di conservazione dei dati più lungo, di tre anni, non sia richiesto dalla legge applicabile; e/o per adempiere agli interessi commerciali legittimi di P&G, inclusi, ma non limitati a, il nostro diritto di esercitare o difendere pretese legali.

Come indicato nella Sezione 2.1 sopra, se un candidato diventa dipendente, alcune informazioni personali del candidato saranno aggiunte al suo record del dipendente come informazioni personali del dipendente. Le informazioni personali dei dipendenti sono soggette alla [Global Employee Privacy Policy di P&G](#) (e a qualsiasi aggiunta regionale applicabile), inclusi eventuali periodi di conservazione pertinenti in esso contenuti.

2.11 P&G utilizza strumenti di Intelligenza Artificiale ("IA")?

In P&G, siamo impegnati in un processo di selezione efficiente, equo e innovativo. Come parte di questo impegno, le informazioni personali del candidato possono essere elaborate da strumenti di IA per scopi di reclutamento di P&G. P&G può utilizzare strumenti di IA per aiutare ad abbinare individui di talento alle opportunità giuste, semplificare i nostri processi di reclutamento, raccogliere informazioni, offrire esperienze migliorate ai candidati e in altri modi che aiutano a raggiungere gli scopi stabiliti nella Sezione 2.1 sopra. Ad esempio, i recruiter di P&G possono utilizzare strumenti di

intelligenza artificiale per valutare quanto bene i potenziali candidati corrispondano ai requisiti del lavoro, al fine di invitare candidati più adatti a candidarsi per posizioni aperte. P&G utilizza anche strumenti di intelligenza artificiale per aiutare a valutare quanto le candidature inviate siano in linea con i requisiti del lavoro, così da poter valutare le domande più rapidamente e garantire che tutte vengano elaborate in modo equo.

Sebbene gli AI Tools migliorino l'efficienza del processo di assunzione di P&G, noi diamo priorità a un approccio olistico nelle nostre decisioni di assunzione. Ecco alcune delle principali best practice che seguiamo:

- **Giudizio umano:** Gli strumenti di IA sono utilizzati con supervisione umana per supportare il processo decisionale umano. P&G non utilizza strumenti di IA per prendere o sostituire automaticamente il giudizio umano nelle decisioni relative all'assunzione.
- **Valutazione Completa:** I risultati degli strumenti di IA sono solo uno dei fattori considerati per determinare quanto bene i candidati o potenziali candidati possano soddisfare i requisiti del lavoro. I risultati delle valutazioni, i colloqui di selezione, i colloqui con i responsabili delle assunzioni e altri dati rilevanti vengono utilizzati per prendere decisioni finali di assunzione.
- **Miglioramento Continuo:** Incoraggiamo i candidati a mantenere aggiornati i loro profili, poiché informazioni complete possono portare a raccomandazioni più accurate per future opportunità lavorative.

P&G implementa misure per mitigare i bias nel nostro processo di assunzione, inclusi i potenziali bias dovuti all'uso di strumenti di IA. Quando gli strumenti di IA sono forniti da Soggetti Esterni, P&G implementa le misure protettive previste nella Sezione 2.6 per salvaguardare le Informazioni Personali dei Candidati.

3.0 Modifiche future

P&G può modificare questa Avviso, ad esempio, per conformarsi a cambiamenti di leggi, regolamenti, pratiche e procedure aziendali, oppure per rispondere a nuove minacce o nuovi requisiti imposti dalle autorità per la protezione dei dati. Qualora tali cambiamenti influenzino in modo significativo il trattamento delle tue informazioni personali del candidato, ti comunicheremo di conseguenza.

4.0 Informazioni di contatto

Il responsabile delle tue Informazioni Personali del Candidato è The Procter & Gamble Company, incluse le filiali e affiliate rilevanti. Se hai domande sulle tue Informazioni Personali del Candidato o su specifiche filiali e affiliate che potrebbero avere accesso alle tue Informazioni Personali, ti preghiamo di scriverci a corporateprivacy.im@pg.com. Se hai queste o altre domande o dubbi riguardo al trattamento dei tuoi dati personali/Informazioni Personali del Candidato, puoi anche contattare il nostro Global Data Protection Officer all'indirizzo – Email: pgprivacyofficer.im@pg.com, Telefono: +1 (513) 622-0103, Indirizzo postale: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, U.S.A.

Allegato 1: Basi legali per l'elaborazione

Durante il processo di selezione ci sono varie fasi nella raccolta delle informazioni personali dei candidati:

Fase 1: Informazioni personali raccolte da un candidato che non ha ancora iniziato il nostro processo di selezione, ma ha mostrato interesse a candidarsi per un impiego presso P&G:

Tipo di Informazioni Personali del Candidato Raccolte durante la Fase 1	Base giuridica utilizzata per la lavorazione (Spazio Economico Europeo/Regno Unito/Svizzera)	Base giuridica basata per la lavorazione (Grande Cina; Asia, Medio Oriente e Africa)
<p><u>Informazioni di contatto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo o precedenti (come i cognomi da nubile) • Onorifici e titoli, inclusi il nome preferito e il saluto • Indirizzo email • Numero di telefono • Numero di cellulare 	<p>Consenso</p>	<p>Consenso</p>
<p><u>Dati professionali</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Curriculum o CV 	<p>Consenso</p>	<p>Consenso</p>
<p><u>Dati di Identificazione Digitale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Indirizzo IP • Cookie, tag e/o identificatore di pixel 	<p>Consenso. Noterete un banner sui cookie sul sito P&G pertinente che vi permetterà di gestire le vostre preferenze sui cookie.</p>	<p>Consenso, se legalmente richiesto</p>
<p><u>Informazioni Mediche o Sanitarie</u></p>	<p>Per i dati medici/sanitari condivisi in relazione al processo di accomodamento per i candidati di P&G, la base legale è il nostro legittimo interesse nel garantire che vengano apportate le adeguate accomodazioni per i candidati. P&G può anche fare affidamento su obblighi legali previsti dalle leggi sul lavoro applicabili.</p>	<p>Consenso (È richiesto un consenso separato nella Cina continentale – Grande Cina per il trattamento di informazioni personali sensibili)</p>

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

Tipo di informazioni personali del candidato raccolte durante la Fase 2	Base giuridica utilizzata per la lavorazione (Spazio Economico Europeo/Regno Unito/Svizzera)	Base giuridica basata per la lavorazione (Grande Cina; Asia, Medio Oriente e Africa)
<p><u>Informazioni di contatto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo o precedenti (come i cognomi da nubile) • Onorifici e titoli, inclusi il nome preferito e il saluto • Indirizzo postale • Indirizzo email • Numero di telefono • Numero di cellulare 	<p>Interessi legittimi nel comunicare con i candidati.</p> <p>Consenso per promemoria automatici via testo.</p>	<p>Consenso</p>
<p><u>Dati professionali</u></p> <p>Curriculum o CV</p>	<p>Interessi legittimi nella valutazione dell'idoneità dei candidati a un ruolo in P&G.</p>	<p>Consenso</p>
<p><u>Dati professionali aggiuntivi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Esperienza lavorativa precedente inclusi riferimenti • Dati provenienti da profili LinkedIn e piattaforme simili • Dati accademici come istruzione e informazioni sui titoli di studio • Licenze professionali, certificazioni e iscrizioni e affiliazioni • Competenze personali e professionali (ad esempio, lingue parlate), interessi e hobby • Obiettivi e interessi professionali 	<p>Interessi legittimi nella valutazione dell'idoneità dei candidati a un ruolo in P&G.</p>	<p>Consenso</p>
<p><u>Identificazione digitale aggiuntiva</u></p>	<p>Obbligo legale di rispettare i requisiti applicabili di firma digitale.</p>	<p>Consenso</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Firma digitale 		
<u>Informazioni audiovisive</u> <ul style="list-style-type: none"> • Immagine • Voce 	<p>Interesse legittimo nel condurre colloqui come parte del nostro processo di selezione.</p>	<p>Consenso</p> <p>(È richiesto un consenso separato nella Cina continentale – Grande Cina per il trattamento di informazioni personali sensibili)</p>
<u>Informazioni finanziarie</u> <ul style="list-style-type: none"> • Informazioni del conto bancario 	<p>Interessi legittimi nell'assicurare che le spese sostenute durante il processo di selezione vengano rimborsate.</p>	<p>Consenso</p> <p>(È richiesto un consenso separato nella Cina continentale – Grande Cina per il trattamento di informazioni personali sensibili)</p>
<u>Documenti d'identità governativi/Informazioni sull'idoneità al lavoro</u> <ul style="list-style-type: none"> • Documento Nazionale • Cittadinanza • Residenza • Nazionalità • Paese di nascita • Status militare e/o veterano 	<p>Interessi legittimi nel garantire il buon svolgimento del nostro processo di reclutamento.</p> <p>Obbligo legale di garantire che i candidati siano idonei a lavorare.</p>	<p>Consenso</p> <p>(È richiesto un consenso separato nella Cina continentale – Grande Cina per il trattamento di informazioni personali sensibili)</p>
<u>Risultati dei test</u> <ul style="list-style-type: none"> • I punteggi di qualsiasi test di attitudine, ragionamento o personalità che completi come parte del processo di selezione. 	<p>Necessità contrattuale</p>	<p>Consenso</p>
<u>Caratteristiche personali</u> (nota che la raccolta dei seguenti tipi di informazioni personali può variare a seconda della posizione geografica, soggetta alla legge applicabile, e potrebbe non essere richiesta in tutte le località, oppure può essere raccolta nella Fase 3 qui sotto)	<p>Quando le informazioni devono essere condivise dal Candidato, salvo quanto indicato di seguito, la base legale è l'interesse legittimo di P&G nel garantire che P&G recluti una forza lavoro diversificata.</p> <p>Quando le informazioni sono fornite volontariamente e non devono essere</p>	<p>Consenso</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Genere • Disabilità • Status militare e/o veterano • Etnia e/o razza 	<p>condivise dal Candidato, la base legale è il Consenso.</p> <p>Per i dati su etnia e/o razza raccolti nel Regno Unito, P&G si basa sull'ampio interesse pubblico nel reclutare una forza lavoro diversificata.</p>	
<u>Informazioni Mediche o Sanitarie</u>	<p>Per i dati medici/sanitari condivisi in relazione al processo di accomodamento per i candidati di P&G, la base legale è il nostro legittimo interesse nel garantire che vengano apportate le adeguate accomodazioni per i candidati. P&G può anche fare affidamento su obblighi legali previsti dalle leggi sul lavoro applicabili.</p>	<p>Consenso</p> <p>(È richiesto un consenso separato nella Cina continentale – Grande Cina per il trattamento di informazioni personali sensibili)</p>
<u>Ulteriori informazioni raccolte durante il processo di colloquio</u>	<p>Interessi legittimi nella valutazione dell'idoneità dei candidati a un ruolo in P&G.</p>	Consenso
<u>Qualsiasi altra informazione richiesta dalla legge per la conformità al lavoro o fornita volontariamente dai candidati</u>		

Fase 3: Informazioni personali raccolte dopo che un candidato accetta un'offerta di lavoro, ma prima di iniziare l'impiego:

Tipo di Informazioni Personali del Candidato Raccolte durante la Fase 3	Base giuridica utilizzata per la lavorazione (Spazio Economico Europeo/Regno Unito/Svizzera)	Base giuridica basata per la lavorazione (Grande Cina; Asia, Medio Oriente e Africa)
<u>Ulteriori informazioni sull'idoneità governativa e al lavoro</u> <ul style="list-style-type: none"> • Data di nascita • Numero di previdenza sociale • Numero della patente di guida • Numero passaporto • Altri identificatori rilasciati dal governo 	<p>Obbligo legale di garantire che le persone siano qualificate per l'impiego.</p> <p>Interessi legittimi nel garantire la sicurezza della nostra forza lavoro e che le persone siano adeguatamente qualificate per svolgere i loro ruoli.</p>	Consenso

che potrebbero essere necessari per la conformità (ad esempio, visti di lavoro o immigrazione, o numeri di licenza se sei un professionista abilitato)		
<u>Informazioni mediche o sanitarie</u>	Interessi legittimi nell'assicurare che vengano prese le adeguate accomodazioni per i candidati e nella valutazione dell'idoneità a un ruolo. Obbligo legale secondo le leggi del lavoro applicabili.	Consenso
<u>Qualsiasi altra informazione richiesta dalla legge per la conformità al lavoro o fornita volontariamente dai candidati</u>		

Data Analytics: Nell'Area Economica Europea/Regno Unito/Svizzera, P&G si affida al nostro legittimo interesse per questo trattamento, a meno che il consenso non sia richiesto per legge. Per la Grande Cina, l'Asia, il Medio Oriente e l'Africa, la base legale è il consenso.