

1. Responsabile e informazioni di contatto

Responsabile del trattamento dei dati personali:

PAUL HARTMANN S.p.A.

Via della Metallurgia, 12

37139 Verona

Telefono: +39 0458182411

Fax: +39 0458510973

E-Mail: amministrazione@hartmann.info

Contatti per il trattamento dei dati personali:

PAUL HARTMANN S.p.A.

Via della Metallurgia, 12

37139 Verona

E-Mail: dpohartmannitalia@hartmann.info

PEC: dpohartmannitalia@pec.it

2. Principi che regolano il trattamento personali dei dati, profilo del candidato

Trattiamo i dati personali dei candidati in conformità con le disposizioni del GDPR, del D.Lgs. 196/2003, così come modificato dal D.Lgs. 101/2018 e delle altre norme applicabili in materia di trattamento dei dati. I dettagli sono forniti nelle spiegazioni a seguire.

Prima di candidarsi per una posizione vacante, di essere inclusi nel nostro pool di talenti, ecc. è necessaria la creazione di un profilo del candidato. Tale profilo sarà a noi visibile solo quando il candidato invierà una candidatura per una posizione vacante. In qualsiasi momento i candidati potranno apportare modifiche o aggiungere informazioni al proprio profilo.

2.1 Scopi nell'ambito dei provvedimenti precontrattuali (cfr. art. 6 (1) b, art. 9 (2) b GDPR)

La presente informativa sul trattamento dei dati viene emessa in relazione alla procedura di invio di una candidatura. I dati personali del soggetto vengono trattati al fine di poter decidere se instaurare un rapporto di lavoro e sottoporre a trattamento i relativi dati. Tale procedura può richiedere una valutazione, e, in particolare, può prevedere la creazione di un profilo del candidato a seguito di un test della personalità. Sebbene la valutazione del test della personalità sia inizialmente automatizzata, il contenuto viene poi verificato dalle persone coinvolte nel processo di selezione. La valutazione può poi essere considerata al momento della decisione di stabilire o meno un rapporto lavorativo con il candidato. La valutazione sarà consegnata al candidato personalmente. Qualora la consegna di persona non sia possibile, la suddetta valutazione sarà inviata a mezzo posta o messa a disposizione con mezzi digitali. Garantiamo al candidato la migliore consegna digitale possibile dal punto di vista della sicurezza informatica. Nell'ambito del processo di candidatura, i dati personali dei candidati potranno essere visionati anche da dipendenti di vari dipartimenti specializzati in Italia e all'estero, ma solo nella misura in cui ciò -come precedentemente specificato- sia utile ai fini di creare un rapporto lavorativo con il candidato.

2.2 Finalità che rientrano nell'ambito di interessi legittimi di Hartmann o di terzi (cfr. art. 6 (1) f GDPR)

Trattiamo i dati personali dei candidati qualora ciò sia necessario per proteggere i nostri legittimi interessi o quelli di terzi, salvo il caso in cui non vi siano interessi prevalenti dei candidati (inclusi i diritti e le libertà fondamentali) che si oppongono a tale trattamento. I nostri interessi, specifici per lo scopo, possono essere in particolare:

- Finalità amministrative interne;
- Valutazioni statistiche per la gestione aziendale;
- Misure finalizzate al controllo e all'ottimizzazione dei processi aziendali;
- Misure tese all'ulteriore sviluppo di servizi e prodotti;
- Identificazione dei dipendenti assunti per la distribuzione dei bonus;
- Verifica e ottimizzazione delle procedure per l'analisi della domanda;
- Confronto con le liste di sanzioni nazionali ed europee e con altre liste di sanzioni internazionali come parte del nostro programma di conformità per determinare i dati critici (screening), nella misura in cui ciò vada oltre agli obblighi di legge. Il confronto dipende in larga misura dalla materia in questione e dalle circostanze del singolo caso, ovvero dalla previsione dei rischi e dalla rilevanza per la sicurezza della specifica attività;
- Arricchimento dei nostri dati, anche utilizzando o ricercando dati disponibili al pubblico nella misura in cui ciò sia necessario;
- Active Sourcing (approccio diretto dei candidati);
- Benchmarking (in particolare il confronto tra le cifre di reclutamento dei paesi e il rispettivo periodo di reclutamento. Il benchmarking è anonimo);
- Promozione di azioni legali ed esercizio del diritto di difesa in caso di controversie non direttamente imputabili al rapporto contrattuale;
- La sicurezza dell'edificio e degli impianti, la messa in sicurezza e l'esercizio dei diritti dell'edificio mediante l'adozione di misure adeguate (ad es. controllo degli accessi) e, se necessario, la videosorveglianza per proteggere soggetti terzi e i nostri dipendenti e per prevenire reati e ottenere prove per l'accertamento degli stessi, nella misura in cui ciò vada ben oltre il mero dovere di diligenza;
- Ulteriore sviluppo dei sistemi e dei processi esistenti;
- Indagini interne ed esterne, controlli di sicurezza; pubblicazioni;
- Ottenimento e mantenimento di certificazioni di natura privata o ufficiale per scopi amministrativi interni.

2.3 Scopi inerenti il consenso espresso dal candidato (cfr. anche art. 6 (1) a GDPR)

Trattiamo i dati personali dei candidati –solo a condizione che il soggetto interessato fornisca il proprio consenso- per le seguenti finalità:

- Nell'ambito di una candidatura finalizzata alla creazione di un rapporto di lavoro, nella misura in cui il trattamento dei dati non sia già basato sulle disposizioni dell'articolo. 6 (1) b GDPR, Art. 9 (2) b GDPR;
- Sostituzione di posizioni vacanti che sono diventate nuovamente vacanti, per le quali il candidato aveva presentato richiesta inizialmente, nonché per posizioni vacanti in tutto il mondo, compresa l'inclusione in un pool di talenti a cui hanno accesso anche le società del Gruppo PAUL HARTMANN AG in Germania e all'estero. In quest'ultimo caso, i candidati saranno contattati all'indirizzo e-mail e/o al numero di telefono fornito, qualora vi sia un posto vacante disponibile e adeguato;
- Messaggi sotto forma di "job alert" (avviso di posto vacante). Tali avvisi saranno inviati solo a seguito della presentazione di una candidatura per una specifica posizione vacante per la quale il candidato abbia creato un profilo. Il nome specifico della posizione vacante per la quale è stata presentata la candidatura fungerà da parola chiave. È possibile per i candidati aggiungere o cancellare singoli "job alert" in qualsiasi momento;
- Messaggi sulle opportunità di carriera. Il candidato sarà preso in considerazione per campagne di marketing personalizzate -generate dal sistema- se il suo profilo sarà visibile anche nel nostro pool di talenti. Tali campagne di marketing possono fare riferimento, ad esempio, a fiere del lavoro attualmente in corso, dove è possibile ottenere maggiori informazioni sulle opportunità di carriera;
- Active Sourcing - approccio diretto, rivolto ai candidati.

Fornire il consenso non è obbligatorio e, in caso di mancata adesione, non vi sono svantaggi legali. Il consenso può essere revocato in qualsiasi momento. In linea di principio, la revoca del consenso non ha effetto retroattivo. Il trattamento dei dati avvenuto prima della revoca non viene inficiato e rimane legalmente valido.

2.4 Finalità tese a soddisfare i requisiti di legge (cfr. art. 6 (1) c GDPR) o finalità di pubblico interesse (cfr. art. 6 (1) e GDPR)

Come tutti coloro che sono coinvolti nel processo economico, anche Hartmann è soggetta a una serie di obblighi legali. Si tratta in primo luogo di requisiti legali (ad es. Statuto dei Lavoratori, norme in tema di lavoro dipendente, Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, norme in ambito sociale e previdenziale, leggi commerciali e fiscali, ecc.), ma altresì, qualora applicabili, di requisiti normativi o altri requisiti ufficiali (ad es. l'associazione dei datori di lavoro per l'assicurazione della responsabilità civile). Le finalità del trattamento possono includere la verifica dell'identità e

dell'età, la prevenzione delle frodi e del riciclaggio di denaro sporco (ad es. confronto con le liste europee e internazionali antiterrorismo), la gestione della salute in azienda e la tutela della sicurezza sul lavoro. Inoltre, la divulgazione dei dati personali può diventare necessaria nell'ambito di provvedimenti ufficiali/giudiziari finalizzati alla raccolta di prove, al perseguimento penale o all'avvio di azioni civili.

3. Categorie e provenienza dei dati personali trattati da Hartmann

Nella misura in cui sia necessario al fine di decidere di creare un rapporto lavorativo con il candidato, oltre ai dati personali ricevuti direttamente dal candidato, trattiamo anche dati personali che possono essere stati legittimamente ricevuti da terzi (vedasi art. 14 GDPR). Tra questi possono rientrare anche i dati personali ricevuti da fornitori di servizi esterni, come, ad esempio, headhunters o gestori di reti professionali (ad es. LinkedIn).

I dati personali rilevanti possono essere:

Nome e cognome, eventualmente cognome da nubile, sesso, indirizzo di residenza, dati di contatto, data di nascita, luogo di nascita, nazionalità, appartenenza religiosa, stato civile, descrizione del lavoro, dati di contatto richiamabili, data di inizio/fine del rapporto di lavoro, formazione (scuola, studi, formazione ecc.) e percorso professionale, titolo, permesso di soggiorno / permesso di lavoro e relativo periodo di validità, estremi del documento d'identità, qualifiche (patente di guida, qualifica di soccorritore, conoscenza delle lingue straniere, ecc.), informazioni sullo status (principalmente allievo o studente), informazioni relative a certificati e qualifiche, condizione di disabilità (ad es. per il diritto alle ferie o la descrizione della mansione lavorativa), posizioni onorarie/appartenenza attiva a un club (sport, ecc.), informazioni su precedenti rapporti di lavoro, foto, documenti bancari (per la contabilità relativa alle spese di viaggio).

4. Destinatari o categorie di destinatari dei dati personali dei candidati

Trattiamo i dati personali dei candidati solo all'interno dell'azienda. All'interno della nostra azienda, i dipartimenti interni o le unità organizzative ricevono i dati personali dei candidati nella misura in cui ciò sia necessario per raggiungere lo scopo previsto nell'ambito della procedura di trattamento dei dati. I destinatari interni dei dati hanno l'obbligo di utilizzare i dati personali dei candidati esclusivamente per i fini precedentemente indicati.

Qualora i dati personali dei candidati vengano dai noi trasferiti ad altre persone e società (terzi), ad es. fornitori di servizi che si occupano per noi della selezione o che in qualche modo ci supportano, o venga concesso ad altri l'accesso ai dati personali dei candidati, tali trasferimenti avverranno esclusivamente sulla base di un consenso legale. Se incarichiamo terzi di trattare i dati personali

sulla base di un cosiddetto "contratto per il trattamento dei dati", assicurandoci così i necessari poteri di influenza o di controllo relativi all'elaborazione e all'utilizzo dei dati personali, ciò avverrà in base alle disposizioni dell'art. 28 del GDPR. Rimaniamo tuttavia responsabili nei confronti dei candidati della legalità del trattamento dei dati.

5. Conservazione dei dati personali dei candidati

Innanzitutto, desideriamo segnalare che al termine della procedura di presentazione della candidatura i dati dei candidati saranno cancellati o resi anonimi. Dopo aver effettuato il processo di anonimizzazione, il riferimento alla persona del candidato non esisterà più e non potrà essere ripristinato. Le norme relative alla protezione dei dati a quel punto non saranno più applicabili. Utilizziamo i dati resi anonimi in particolare per scopi di valutazione.

In linea di principio, elaboriamo o memorizziamo i dati personali dei candidati per la durata del contatto diretto nell'ambito del sourcing attivo, per la durata di un processo di candidatura attivo e durante il periodo nel quale il profilo del candidato risulta attivo. Ciò significa che i dati personali dei candidati, in relazione a una specifica candidatura, saranno resi anonimi al più tardi 12 mesi dopo il completamento del processo di candidatura (in particolare se inizia con un rifiuto). Qualora dovessimo essere in possesso solamente dei vostri documenti di candidatura in formato cartaceo, sarà nostra cura cancellarli al termine della procedura di candidatura. L'anonimizzazione dei dati personali memorizzati nel profilo del candidato viene effettuata automaticamente in caso di inattività durante 12 mesi (se per 12 mesi non viene effettuato alcun login). I proprietari dei profili saranno previamente informati della procedura via e-mail. Se si effettua nuovamente il login, tale periodo verrà automaticamente prolungato di ulteriori 6 mesi. Il prerequisito, in ogni caso, è che non risultino richieste ancora attive. Se i candidati stessi impostano una "cancellazione" del proprio profilo, l'anonimizzazione avverrà automaticamente 12 mesi dopo l'impostazione.

Le suddette informazioni sull'anonimizzazione non si applicano qualora i periodi di conservazione prescritti per legge impediscano la cancellazione immediata –qui leggasi anonimizzazione- (cfr. art. 17 (3) GDPR) e/o esiste un altro caso secondo l'art. 17 (3) GDPR e/o un nuovo scopo giustifichi un ulteriore trattamento.

Desideriamo sottolineare che la revoca del consenso accordato dal candidato per le finalità di cui al punto 2.3 ha come unica conseguenza che il rispettivo trattamento (ad es. l'invio di "job alert") venga da noi interrotto. Nessun dato personale sarà reso anonimo al momento della revoca.

6. Trattamento dei dati personali di un candidato in un paese terzo o da parte di un'organizzazione internazionale

Il trasferimento di dati a entità (ad es. società affiliate) ubicate in paesi al di fuori dello Spazio economico europeo UE/SEE (i cosiddetti paesi terzi) avviene, in particolare, se si rivela necessario per la decisione sulla creazione di un rapporto di lavoro con il candidato. L'elaborazione dei vostri dati personali in un paese terzo può avvenire anche in relazione all'utilizzo di fornitori di servizi nell'ambito dell'elaborazione degli ordini.

Fatto salvo il caso in cui la Commissione Europea non abbia deciso un adeguato livello di protezione dei dati nel paese interessato, garantiamo -in conformità con l'art. 13 (1) f GDPR- che i diritti e le libertà dei candidati siano tutelati anche in caso di trasferimenti ai sensi degli artt. 46, 47 o 49, (1) (2) GDPR, e forniamo garanzie adeguate e appropriate. È possibile ottenere informazioni specifiche sulle garanzie, ed eventualmente una copia delle stesse, presentando richiesta al Dipartimento per la protezione dei dati o al Dipartimento delle risorse umane che sono responsabili per i candidati.

7. Diritti dei candidati

- I candidati hanno il diritto di revocare il loro consenso al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 7 (3) GDPR in qualsiasi momento con effetto per il futuro. Il trattamento che ha avuto luogo prima della revoca rimane pertanto lecito.
- In conformità con l'art. 15 GDPR, è possibile per i candidati richiedere informazioni sui loro dati personali da noi trattati.
- In conformità con l'art. 16 GDPR, è possibile richiedere l'immediata correzione dei dati personali errati o incompleti da noi memorizzati.
- In conformità con l'art. 17 GDPR, è possibile richiedere la cancellazione (leggasi qui anonimizzazione) dei dati personali dei candidati da noi memorizzati in conformità con le condizioni ivi indicate, fatto salvo il caso in cui i periodi di conservazione prescritti dalla legge impediscano l'anonimizzazione immediata (vedasi art. 17 (3) GDPR) e/o esiste un altro caso secondo l'art. 17 (3) GDPR e/o un nuovo scopo giustifichi un ulteriore trattamento.
- Ai sensi dell'art. 18 (1) GDPR, è possibile richiedere la limitazione del trattamento dei dati qualora si riscontrino una o più condizioni ai sensi dell'art. 18 (1) a-d GDPR.
- In conformità con l'art. 20 (1) GDPR, i candidati possono ricevere i dati personali da noi trattati in un formato strutturato, di uso comune e leggibile meccanicamente e trasferire tali dati personali ad un'altra persona responsabile senza alcun impedimento da parte nostra.
- È inoltre possibile opporsi al trattamento dei dati personali dei candidati ai sensi dell'art. 21 (1) GDPR. In caso di opposizione, il trattamento dei dati personali sarà immediatamente interrotto.

Il diritto di opposizione, tuttavia, si applica solo in circostanze particolari derivanti dalla situazione personale del candidato. Inoltre, possono prevalere motivi impellenti e degni di protezione che inducono a propendere a favore del trattamento. Determinate finalità di trattamento possono inoltre essere in contrasto con il diritto di opposizione del candidato.

- Secondo le disposizioni dell'art. 21 (2) GDPR, il candidato ha diritto di opporsi in qualsiasi momento e senza ulteriori condizioni al trattamento dei dati personali che lo riguardano a fini di marketing diretto. Ciò vale anche per la profilazione, nella misura in cui essa sia correlata a tale marketing diretto. In caso di opposizione, i dati personali dei candidati non saranno più trattati per tali scopi (cfr. art. 21 (3) GDPR).
- Fatto salvo ogni altro rimedio amministrativo o giudiziario, il candidato ha inoltre il diritto di ricorrere al Garante per la protezione dei dati personali (cfr. art. 77 GDPR) qualora ritenga che il trattamento dei dati personali violi le disposizioni in materia di protezione degli stessi. In tale circostanza chiediamo ai candidati di indirizzare eventuali reclami in primo luogo ai recapiti indicati al summenzionato punto 1.

8. Finalità dei dati personali che il candidato ha l'obbligo di fornire

Il candidato deve fornire solamente i dati personali necessari e finalizzati alla decisione sull'eventuale creazione del rapporto lavorativo o dati che abbiamo l'obbligo di raccogliere per legge (ad es. per fornire prove alle autorità). Senza tali dati personali non saremo in grado di elaborare la procedura prevista per la candidatura. Qualora ai candidati siano richiesti ulteriori dati personali, saranno debitamente informati della natura volontaria delle informazioni richieste.

9. Processo decisionale automatizzato nei singoli casi (inclusa la profilazione)

Hartmann non utilizza procedure decisionali puramente automatizzate ai sensi dell'art. 22 del GDPR. Qualora in futuro, per singoli casi, dovessimo comunque ricorrere a tale procedura, i candidati interessati ne saranno debitamente informati qualora ciò sia richiesto per legge.