

AVVISO SULLE INFORMAZIONI RELATIVE ALLE ASSUNZIONI

Il presente avviso descrive come Cargill utilizza le informazioni personali dei candidati ai posti di lavoro. Tali elementi vengono definiti "Informazioni relative alle assunzioni". Potrebbero inoltre essere riconosciuti determinati diritti legali nell'ambito delle informazioni relative alle assunzioni. Il presente avviso illustra anche tali diritti.

Il presente avviso trova applicazione alle candidature inviate tramite sito Web per le posizioni di lavoro aperte di Cargill, inclusi sistemi di terzi, terze parti, quali agenzie interinali, annunci di lavoro e altri mezzi, quali posta ed e-mail.

1. QUALI INFORMAZIONI RELATIVE ALLE ASSUNZIONI RACCOGLIE CARGILL?

Di solito, Cargill raccoglie le informazioni relative alle assunzioni solo nell'ambito del relativo processo necessario per la valutazione del candidato alla posizione interessata. Ciò comprende le categorie seguenti:

- Informazioni sulla candidatura: queste informazioni presentano il candidato e ci consentono di stabilirne capacità e idoneità a determinate posizioni. Questo tipo di informazioni può comprendere nome, informazioni di contatto, azienda attuale, informazioni contenute nel CV (es. qualifiche personali, esperienze lavorative pregresse, interessi ed esperienze personali), informazioni contenute negli account social media, nelle pagine o negli account Web personali (es. LinkedIn o Twitter), informazioni sui tipi di lavori e progetti a cui si è partecipato e qualsiasi altra informazione che il candidato fornisce all'interno della propria candidatura.
- Informazioni relative al processo di assunzione: queste informazioni vengono raccolte a seguito del processo di assunzione (es. prestazioni presso centri o colloqui di valutazione e informazioni fornite dai referenti indicati).
- Informazioni su opportunità future: queste informazioni vengono raccolte per contattare i candidati in merito a opportunità di lavoro future presso Cargill (es. nome, e-mail, posizione, campo di competenza e tipo di ruolo a cui si è interessati).
- Informazioni relative al sito Web per le posizioni di lavoro aperte: queste informazioni si riferiscono all'utilizzo del sito Web per le posizioni di lavoro aperte (es. indirizzo IP del candidato). Tali informazioni potrebbero essere raccolte tramite cookie e tecnologie simili. Per ulteriori informazioni sulle modalità di utilizzo di Cookie e tecnologie simili da parte di Cargill, consultare [l'Informativa sulla privacy online](#) di Cargill.
- Le informazioni personali sulle condanne penali o le informazioni sanitarie verranno richieste solo nei casi consentiti dalla legge applicabile.

Di solito, Cargill riceve le informazioni relative all'assunzione (a) direttamente dal candidato (es., informazioni fornite all'interno della candidatura o durante il processo di assunzione) o (b) da terzi (es., da agenzie interinali). Cargill indica i casi in cui le informazioni richieste sono obbligatorie oppure opzionali. Inoltre, La mancata fornitura delle informazioni obbligatorie, in alcune circostanze, potrebbe impedire a Cargill di elaborare la candidatura.

2. IN CHE MODO CARGILL UTILizzerà LE INFORMAZIONI RELATIVE ALL'ASSUNZIONE?

Gli scopi principali per cui Cargill utilizza le informazioni relative all'assunzione comprendono:

- **Supporto ed elaborazione delle candidature**, ad esempio, in modo che Cargill possa valutare l'idoneità delle abilità alle specifiche del lavoro, al fine di selezionare i candidati e verificarne referenze e qualifiche professionali fornite.
- **Miglioramento del processo di assunzione di Cargill**, ad esempio, per garantire che il sito Web per le posizioni di lavoro aperte sia intuitivo e contenga informazioni pertinenti e utili.

- **Gestione della sicurezza**, ad esempio, per garantire la sicurezza di sedi, risorse, informazioni, dipendenti e altro personale di Cargill.
- **Conformità normativa e giuridica**, ad esempio, conformità con i requisiti di salute e sicurezza e altri obblighi legali o fiscali o in relazione a controversie o indagini o audit interni, nonché per il monitoraggio delle pari opportunità.

Cargill potrebbe sottoporre i candidati a test per escludere l'assunzione di droghe e alcol prima dell'inizio del rapporto di lavoro, in conformità con la legge applicabile.

Cargill tratta le informazioni relative all'assunzione solo in presenza di una base legale per tale operazione. Di solito, Cargill tratta le informazioni relative all'assunzione per decidere se stipulare un rapporto o un contratto di lavoro con i candidati. In altre occasioni, Cargill tratterà le informazioni relative alle assunzioni poiché autorizzata dal candidato. In questi casi, sarà possibile revocare il consenso in qualsiasi momento.

Inoltre, Cargill può trattare le informazioni relative alle assunzioni al fine di rispettare i propri obblighi legali o poiché ciò ricade nel proprio legittimo interesse aziendale (ad esempio laddove occorra conoscere i candidati in modo più approfondito, per consentire a Cargill di condurre un processo di assunzione efficace).

Cargill può trattare informazioni sensibili relative a genere, razza, origine etnica o salute fisica o mentale, laddove ciò sia obbligatorio per la conformità alle normative locali e/o l'elaborazione venga utilizzata per individuare o tenere sotto controllo l'esistenza o l'assenza di pari opportunità o trattamento.

3. IN CHE MODO LE TERZE PARTI POSSONO ESSERE COINVOLTE NELL'ELABORAZIONE DELLE INFORMAZIONI PER L'ASSUNZIONE

Cargill potrebbe verificare le informazioni relative all'assunzione fornite e/o raccogliere informazioni personali da terzi per agevolare le "verifiche preassunzione". In questi casi:

- Ai candidati verranno indicati in anticipo quali aspetti delle informazioni relative all'assunzione verranno verificate, nonché le modalità di esecuzione delle verifiche preassunzione.
- Le informazioni relative a condanne penali (se raccolte) o le informazioni sanitarie verranno raccolte solo mediante fonti ufficiali autorizzate e in conformità con la legge in vigore.

Cargill può anche condividere le informazioni relative all'assunzione fornite, e/o raccogliere le informazioni personali del candidato da fornitori di servizi terzi che collaborano con Cargill, per aumentare l'efficienza delle procedure di Cargill in tutte le fasi del processo di assunzione. Questi fornitori di servizi assistono Cargill in questioni come:

- progettazione e implementazione di metodi appropriati per classificare e valutare i candidati;
- identificare i candidati che hanno già presentato domanda di assunzione a Cargill, e altri candidati potenziali, interni ed esterni, che potrebbero essere idonei a un ruolo particolare;
- semplificare l'esame dei CV;
- acquisire e registrare i feedback in modo efficiente;
- pianificare e svolgere colloqui e valutazioni e
- creare piani di assunzione.

Alcuni di questi servizi potrebbero essere automatizzati, e questo potrebbe significare che le decisioni relative alla domanda vengono effettuate con mezzi automatici. Nella maggior parte delle situazioni, i risultati automatici vengono considerati in combinazione con il giudizio umano, non in sua vece.

In alcune circostanze, ove ne abbia il diritto secondo le leggi in vigore, il candidato può: (a) chiedere a qualcuno di riesaminare una decisione relativa alla domanda che ritiene possa essere stata presa con mezzi automatici; (b) esprimere il proprio punto di vista e/o (c) contestare la decisione.

4. I PRINCIPI SULLA RISERVATEZZA DEI DATI DI CARGILL

Cargill si attiene ai seguenti principi in materia di informazioni relative alle assunzioni:

- **il trattamento delle informazioni aziendali da parte di Cargill avviene in modo onesto e legale**
- **le informazioni vengono trattate per una specifica e legittima finalità aziendale e non vengono elaborate in modo incompatibile con tale finalità**
- **Vengono utilizzate informazioni relative alle assunzioni adeguate, pertinenti e non eccessive ai fini per cui vengono elaborate**
- **Cargill le gestisce in modo preciso e, quando necessario, provvede ad aggiornarle**
- **vengono conservate in modo da consentirne l'identificazione per un periodo non superiore a quello necessario allo scopo per cui sono state raccolte**
- **vengono protette con l'adozione di adeguate misure tecniche e organizzative contro la distruzione accidentale o illecita, la perdita accidentale, l'alterazione, la divulgazione o l'accesso non autorizzato**
- **il trattamento di tali informazioni avviene in conformità con i diritti della persona.**

5. A CHI VENGONO DIVULGATE LE INFORMAZIONI RELATIVE ALLE ASSUNZIONI?

(a) All'interno di Cargill

Cargill limita l'accesso alle informazioni relative alle assunzioni ai dipendenti che sono "tenuti" a conoscerle. Ad esempio, alcuni soggetti all'interno di Cargill avranno accesso alle informazioni relative alle assunzioni per trattare la candidatura e gestire il processo di assunzione (ciò potrebbe comprendere soggetti all'interno del team di acquisizione talenti e altri soggetti a cui il candidato riferirà, nel caso in cui l'assunzione venga perfezionata). In quanto azienda attiva a livello globale con attività oltre i confini nazionali, sussistono diverse situazioni nelle quali questa "necessità di conoscere" implica che le informazioni vengano trasferite a Cargill in un altro Paese, compresi quelli che potrebbero non fornire alcuna protezione legale o una protezione inferiore per i dati personali.

Cargill ha implementato un meccanismo legale noto come "regole aziendali vincolanti" per fornire sistemi di protezione appropriati per le informazioni relative alle assunzioni dal SEE e dal Regno Unito, quando sono trasferite a un'altra azienda di Cargill.

(b) All'esterno di Cargill

Cargill condivide le informazioni relative alle assunzioni con fornitori di servizi terzi autorizzati, allo scopo di condurre e gestire il processo di assunzione. Ad esempio, Cargill potrebbe condividere le informazioni relative alle assunzioni con tali fornitori di servizi per condurre azioni di verifica e monitoraggio delle candidature e delle informazioni ricevute a corredo. Ciò comprende la verifica delle qualifiche accademiche e professionali.

È prassi di Cargill richiedere ai fornitori di servizi terzi di implementare sistemi di protezione adeguati per il trasferimento di informazioni personali dal SEE o dal Regno Unito, quando appropriato.

Oltre ai propri fornitori di servizi terzi, Cargill prevede la divulgazione di informazioni sull'assunzione a terze parti all'esterno di Cargill solo:

- quando richiesto dalla legge
- in risposta a una legittima richiesta di assistenza da parte delle forze dell'ordine

per proteggere gli interessi vitali o la sicurezza personale e/o

- per richiedere consulenza legale ad avvocati di studi legali esterni a Cargill o in relazione a un contenzioso con terzi

6. PER QUANTO TEMPO CARGILL CONSERVERÀ LE INFORMAZIONI RELATIVE ALLE ASSUNZIONI?

Cargill conserva le informazioni relative alle assunzioni in conformità ai criteri e alle procedure di conservazione interni. Nel caso in cui una candidatura non abbia esito positivo (o nel caso in cui la posizione venga rifiutata), Cargill conserverà le informazioni relative alle assunzioni per un periodo non più lungo di quanto necessario per lo specifico processo di assunzione. In alternativa, se il candidato sceglie di tenere aggiornate le proprie preferenze del profilo, le informazioni relative all'assunzione verranno conservate per consentire un futuro contatto, qualora si rendesse disponibile una posizione adatta.

7. DOVE VENGONO ARCHIVIALE LE INFORMAZIONI RELATIVE ALLE ASSUNZIONI DA PARTE DI CARGILL?

Le informazioni relative alle assunzioni possono essere trasferite e memorizzate presso una destinazione al di fuori del Paese di origine, in Paesi in cui le leggi sulla protezione dei dati potrebbero essere meno severe o essere del tutto assenti. Inoltre le informazioni potrebbero essere trattate dal personale o da fornitori di Cargill presso altre giurisdizioni, in cui le leggi sulla protezione dei dati potrebbero essere meno severe o essere del tutto assenti.

Qualora Cargill trasferisse le informazioni relative alle assunzioni, verranno adottate tutte le misure richieste dalla legge per garantire un'adeguata protezione di tali informazioni e per garantire un trattamento sicuro e conforme alla presente informativa. I candidati ubicati nel SEE o nel Regno Unito, possono contattare Cargill e richiedere visione delle protezioni adottate da Cargill per salvaguardare le informazioni relative alle assunzioni e i diritti relativi alla privacy in tali circostanze.

8. ESERCIZIO DEI PROPRI DIRITTI

Il candidato potrebbe avere il diritto a richiedere accesso a, rettifica o eliminazione delle proprie informazioni relative alle assunzioni in possesso di Cargill. Inoltre, il candidato potrebbe avere il diritto a presentare obiezioni o limitazioni rispetto a determinati tipi di trattamento delle informazioni relative alle assunzioni, nonché richiedere una copia consultabile su supporto informatico delle informazioni relative alle assunzioni fornite a Cargill. Per esercitare uno qualsiasi di questi diritti, utilizzare [questo modulo](#).

Eventuali richieste di esercizio di uno di tali diritti verrà valutato da parte di Cargill caso per caso. In alcune circostanze, Cargill potrebbe non essere vincolata a livello legale a soddisfare le richieste dei candidati o potrebbero sussistere esenzioni legali pertinenti all'interno della normativa sulla protezione dei dati applicabile.

Qualora il candidato notasse errori nella candidatura e intendesse correggerli o per maggiori informazioni sugli argomenti relativi alla presente informativa, può contattare il Global Privacy Office utilizzando [questo modulo](#),

oppure

Scrivendo a:
Cargill Global Privacy Office
Law Department, MS 24
Office Center
15407 McGinty Road West
Wayzata, MN 55391-2399
USA

In caso di dubbi circa il trattamento delle informazioni relative alle assunzioni, contattare Cargill. Se il candidato dovesse ritenersi ancora insoddisfatto, può avere diritto a presentare reclamo presso la propria autorità competente in materia di riservatezza dei dati.