



C.A.T. Trentino S.r.l.

Colloquio con candidato all'assunzione

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)

La presente informativa è resa ai candidati che partecipano a colloqui di selezione del personale presso C.A.T. Trentino S.r.l. Il trattamento è improntato ai principi di cui all'art. 5 GDPR ed è svolto con modalità idonee a garantire riservatezza e pertinenza dei dati rispetto alle finalità perseguite.

1. Titolare del trattamento e contatti

Titolare del trattamento	C.A.T. Trentino S.r.l.
Dati di contatto	Via Maccani 211 — 38121 Trento Tel. 0461 434200 — confesercenti@tnconfesercenti.it
Contatto DPO	Reproject Srls — repetto@reprojectbolzano.it

2. Categorie di dati personali trattati

Categoria	Dettaglio
Dati identificativi e anagrafici	Nome, cognome, indirizzo, residenza, data e luogo di nascita, codice fiscale e ulteriori dati anagrafici contenuti nel curriculum vitae o comunicati nel corso del colloquio.
Dati di contatto	Numero di telefono, cellulare, indirizzo e-mail e ulteriori recapiti comunicati dal candidato.
Dati professionali	Titoli di studio, esperienze lavorative, competenze, referenze e ogni altro documento consegnato volontariamente.
Dati appartenenti a categorie particolari	Ove emergenti dalla documentazione consegnata volontariamente: trattati nei soli limiti strettamente necessari (v. punto 4).

3. Finalità del trattamento, basi giuridiche e conservazione

Finalità	Base giuridica	Periodo di conservazione
Ricerca e selezione del personale: valutazione dei candidati, svolgimento dei colloqui e gestione delle candidature.	Art. 6, par. 1, lett. b) GDPR — adozione di misure precontrattuali su richiesta dell'interessato.	12 mesi dalla data del colloquio, salvo consenso espresso del candidato alla conservazione per un periodo più lungo.
Adempimento di obblighi di legge connessi alla gestione delle	Art. 6, par. 1, lett. c) GDPR — obbligo legale.	Per il periodo previsto dalla normativa

Finalità	Base giuridica	Periodo di conservazione
candidature.		applicabile.
Adempimento degli obblighi informativi preassuntivi introdotti dal D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 (trasparenza retributiva): comunicazione al candidato della retribuzione iniziale o della fascia retributiva prevista per la posizione; conservazione della relativa documentazione.	Art. 6, par. 1, lett. c) GDPR — obbligo legale (D.Lgs. 96/2026).	Per il periodo previsto dalla normativa applicabile.

4. Trattamento di categorie particolari di dati

Ove il candidato consegna volontariamente documentazione contenente dati appartenenti a categorie particolari ai sensi dell'art. 9 GDPR (ad esempio dati relativi alla salute, all'appartenenza sindacale o ad altri aspetti della sfera personale), il trattamento è effettuato nei limiti strettamente necessari alla valutazione della candidatura. La base giuridica del trattamento è l'art. 6, par. 1, lett. b) GDPR (misure precontrattuali); la condizione di liceità per il trattamento delle categorie particolari è l'art. 9, par. 2, lett. b) GDPR, in combinato disposto con l'art. 88 GDPR e con gli artt. 2-septies e 111-bis del D.Lgs. 196/2003, in relazione agli obblighi e ai diritti del Titolare e dell'interessato in materia di diritto del lavoro.

Il candidato è invitato a non trasmettere dati appartenenti a categorie particolari che non siano strettamente pertinenti alla valutazione della candidatura.

5. Natura del conferimento ed effetti del mancato conferimento

Ambito	Disciplina
Dati comuni richiesti per la selezione	Il conferimento è facoltativo. Il mancato conferimento dei dati necessari renderà impossibile procedere all'esame della candidatura.
Dati appartenenti a categorie particolari	Il conferimento è volontario. Il candidato non è tenuto a fornire tali dati; ove li trasmetta spontaneamente, il trattamento avviene nei limiti di cui al punto 4.
Divieto di raccolta della storia retributiva (D.Lgs. 96/2026)	Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, il Titolare non può richiedere al candidato — nemmeno indirettamente o tramite soggetti terzi incaricati della selezione — informazioni sulle retribuzioni percepite in rapporti di lavoro precedenti o in corso. Il candidato non è tenuto a fornire tale documentazione e non è tenuto a esibire buste paga o dichiarazioni reddituali relative a precedenti impieghi. La violazione di tale divieto costituisce condotta discriminatoria ai sensi del medesimo decreto.

6. Modalità del trattamento

I dati sono trattati con strumenti cartacei e informatici da personale autorizzato ai sensi dell'art. 29 GDPR, nel rispetto di misure tecniche e organizzative adeguate ai sensi dell'art. 32 GDPR. I dati non sono oggetto di processi decisionali automatizzati.

7. Destinatari dei dati personali

Categoria di destinatari	Qualificazione privacy	Perimetro
Personale interno autorizzato	Soggetti autorizzati ex art. 29 GDPR	Ufficio del personale e responsabili coinvolti nel processo di selezione.
Soggetti terzi impiegati nella ricerca e selezione	Responsabili del trattamento ex art. 28 GDPR o titolari autonomi	Nei limiti strettamente necessari alla gestione della candidatura.
Autorità competenti	Titolari autonomi	Comunicazione effettuata nei casi previsti dalla legge.

8. Trasferimento dei dati verso Paesi terzi

I dati personali non sono trasferiti al di fuori dello Spazio Economico Europeo. Qualora, per esigenze tecniche sopravvenute, si rendesse necessario un trasferimento verso Paesi terzi, lo stesso avverrà nel rispetto degli artt. 44 e ss. GDPR.

9. Diritti dell'interessato

Il candidato può esercitare, nei casi previsti, i diritti di accesso, rettifica, cancellazione, limitazione del trattamento, opposizione e portabilità ai sensi degli artt. 15–22 GDPR, rivolgendosi al Titolare o al DPO ai recapiti indicati. Resta salvo il diritto di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali (www.garanteprivacy.it).

Per presa visione (data e firma): _____ Data: _____

Revisione giugno 2026