

Como, 26/01/2026

Comunicazione ai lavoratori e alle Organizzazioni Sindacali sull'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale nei processi di selezione del personale

Oggetto: Comunicazione ai sensi dell'art. 11, comma 2, L. 132/2025 e dell'art. 1-bis D.Lgs. 152/1997 – utilizzo di sistemi di IA in ambito selezione

Riferimenti normativi: Legge 23 settembre 2025, n. 132 (art. 11, comma 2); D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 (art. 1-bis, come modificato dal D.Lgs. 104/2022); Regolamento (UE) 2024/1689 ("AI Act") – obblighi di trasparenza e informazione degli utilizzatori di sistemi di IA (i "deployer" nell'AI Act).

Destinatari: Tutti i lavoratori di Vedetta 2 Mondialpol S.p.A.; OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; Candidati.

Premessa

La Società impiega, a supporto dell'attività di ricerca e selezione del personale, un sistema informatico basato su tecniche di Intelligenza Artificiale e Machine Learning. Il modulo di IA è accessorio alla piattaforma software adottata e consente: (i) l'estrazione in formato strutturato dei dati dei CV (noto in letteratura IA come Resume Parsing), (ii) l'analisi e classificazione degli annunci (noto in letteratura IA come Job Parsing), (iii) l'abbinamento profili-posizioni (CV Matching), (iv) ricerche semantiche. Il sistema non assume decisioni finali automatizzate; le decisioni di contatto, colloquio o assunzione sono effettuate da personale umano qualificato.

1) Informazioni ulteriori ai sensi dell'art. 1-bis, comma 2, D.Lgs. 152/1997

a) Aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo del sistema

Il sistema incide esclusivamente sulla fase di assunzione/preselezione dei candidati (esterni e interni), fornendo indicazioni rilevanti ai fini dello svolgimento delle fasi preliminari al colloquio. Questi processi comprendono:

- supporto alla valutazione comparativa dei profili;
- eventuale scoring o ranking dei candidati sulla base di parametri predefiniti.

Non viene utilizzato per la gestione delle mansioni, la sorveglianza, la valutazione delle prestazioni o la cessazione del rapporto di lavoro.

b) Scopi e finalità

Il sistema di intelligenza artificiale è impiegato esclusivamente per supportare le attività di recruiting, con le seguenti finalità:

- analisi preliminare dei curricula e delle candidature;
- supporto alla valutazione della coerenza tra profilo del candidato e requisiti della posizione;
- prioritizzazione delle candidature da sottoporre a valutazione umana.

Vedetta 2 Mondialpol S.p.A. | Direzione Generale e Amministrativa via Scalabrini, 76 - 22100 COMO

P.IVA e C.F. 00780120135 | R.E.A. n. 165330 | Cap. Soc. € 11.000.000,00 i.v. | amministrazione.co@pec.mondialpol.it
www.mondialpol.com | tel. +39 031 3389 311 - fax +39 031 3389 312 | **Centrale Operativa H24** tel. +39 031 3389 333 - fax +39 031 3389 331

Filiali: Ancona, Asti, Belluno, Bergamo, Brescia, Cagliari, Cuneo, Genova, Macerata, Milano, Novara, Padova, Pesaro, Pordenone, Roma, Sassari, Torino, Udine

Società unipersonale soggetta all'attività di direzione e coordinamento ex art. 2497/bis C.C. da parte di Incofin S.p.A.

Società iscritta all'Elenco dei Gestori del Contante al n. 14

Il sistema non sostituisce in alcun modo il giudizio umano, che resta determinante ai fini della decisione finale di assunzione o di conferimento dell'incarico.

c) Logica e funzionamento

Il sistema opera mediante algoritmi che analizzano le informazioni fornite dal candidato (ad es. curriculum vitae, esperienze professionali, competenze dichiarate) e le confrontano con i criteri richiesti per la posizione aperta.

La logica di funzionamento si basa su modelli statistici e di apprendimento automatico che individuano ricorrenze e correlazioni tra i dati, senza effettuare valutazioni autonome di carattere personale, etico o discrezionale. L'utilizzo è opzionale e l'analisi automatica (in letteratura IA parsing) può essere disattivato; è sempre presente supervisione umana e possibilità di modificare le indicazioni del sistema (in letteratura IA override).

d) Categorie di dati e parametri principali

Categorie di dati: identificativi e contatto; formazione, titoli di studio, esperienze, ruoli; competenze tecniche e trasversali; informazioni di localizzazione (es. città) per fini logistici; metadati generati automaticamente (classificazioni, punteggi di affinità, ranking). Il sistema non è progettato per trattare categorie particolari di dati (artt. 9–10 GDPR); i candidati sono invitati a non includerle; ove presenti, sono trattate secondo le tutele di legge o rimosse se non pertinenti.

Parametri principali: match competenze/annuncio; esperienza pertinente; titoli/certificazioni; prossimità geografica.

Le metriche sono definite ex ante e periodicamente verificate per garantirne l'affidabilità e la non discriminazione.

e) Tempi di conservazione e misure di sicurezza

I dati personali sono conservati in conformità alla normativa vigente e alle politiche interne di conservazione dei processi di selezione del personale.

Sono adottate misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza, l'integrità e la riservatezza dei dati, inclusi sistemi di controllo degli accessi, audit periodici e procedure di monitoraggio del funzionamento del sistema.

f) Misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, processi di correzione e Responsabile del sistema di gestione della qualità

Assenza di decisioni integralmente automatizzate: il sistema fornisce suggerimenti, ma la decisione rimane umana (revisione e conferma del recruiter). Processi di correzione: rettifica o disapplicazione degli esiti del ranking; verifiche di qualità e audit periodici. Responsabile SGQ: Maurizio Tacchino.

g) Livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza; metriche e possibili impatti discriminatori

Il sistema è progettato per garantire un adeguato livello di accuratezza e robustezza, ed è sottoposto a verifiche periodiche.

Tuttavia, possono sussistere rischi residui di errori, bias o distorsioni, che vengono mitigati attraverso:

- supervisione umana costante;
- controlli periodici sui risultati;
- aggiornamento dei modelli e dei dataset utilizzati.

2) Diritti di accesso e tempi di riscontro (art. 1-bis, comma 3)

Il candidato/lavoratore, in relazione all'utilizzo del sistema di intelligenza artificiale, ha diritto di:

- a) richiedere informazioni aggiuntive sul funzionamento del sistema e sui criteri utilizzati per la valutazione;
- b) richiedere l'intervento umano: richiedere che la propria candidatura o valutazione sia oggetto di revisione umana;
- c) contestazione l'esito del trattamento automatizzato, esprimendo il proprio punto di vista e richiedendo revisione della decisione;
- d) richiedere accesso ai dati e agli elementi valutativi, nei limiti consentiti dalla legge e senza pregiudicare segreti commerciali o industriali.

Modalità di esercizio dei diritti:

- invio di richiesta scritta a privacy.compliance@mondialpol.it o dpo@mondialpol.email;

Il datore di lavoro è tenuto a fornire riscontro entro 1 mese dal ricevimento della richiesta, eventualmente prorogabile di ulteriori 2 mesi previa comunicazione motivata. L'esercizio dei diritti non comporta alcuna conseguenza negativa per il candidato o il lavoratore.

3) Istruzioni sulla sicurezza dei dati e aggiornamento del registro (art. 1-bis, comma 4)

È stata condotta una Valutazione di Impatto ai sensi dell'art. 35 del GDPR (DPIA) sul trattamento di dati con sistemi di IA a supporto della selezione.

4) Modifiche e preavviso (art. 1-bis, comma 5)

Eventuali modifiche incidenti sulle informazioni sopra fornite e comportanti variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro saranno comunicate per iscritto almeno 24 ore prima.

5) Trasparenza, formato e destinatari (art. 1-bis, comma 6)

La presente comunicazione è resa in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La stessa è inviata OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; Ministero del Lavoro e INL possono richiedere comunicazione e accesso ai medesimi dati.

6) Ulteriori obblighi derivanti dall'AI Act

In qualità di utilizzatore (nell'AI Act "deployer", la Società garantisce alfabetizzazione IA (in letteratura IA "AI literacy" e formazione adeguata al personale che utilizza il sistema; monitoraggio dell'operatività e sospensione dell'uso in caso di rischio per diritti fondamentali; supervisione umana effettiva; adempimento degli obblighi di informazione ai lavoratori prima della messa in servizio ove il sistema sia classificabile ad alto rischio.

Per ogni ulteriore chiarimento o richiesta di accesso ai dati, è possibile scrivere a privacy.compliance@mondialpol.it o al DPO all'indirizzo dpo@mondialpol.email.

Responsabile Risorse Umane

Massimo Ambrosio

Responsabile Privacy e Compliance

Nicola Nugnes