



HR integrated assessment system and Talent management

TERMINI E CONDIZIONI D'USO

1. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

Questo documento illustra il processo connesso a TaSC HUB, e la relativa applicazione web, con la descrizione delle finalità dell'iniziativa, gli attori coinvolti e le funzionalità dello strumento.

2. PREMESSA E FINALITÀ

L'applicazione sarà utilizzata dalla popolazione aziendale individuate per:

- Scambiarsi feedback di miglioramento continuo a 360°. Tutti gli utenti potranno richiedere e dare un feedback a chiunque presente nel sistema.
- Permettere alle persone con un Indice di Sviluppo sufficiente di candidarsi a dei percorsi di crescita orizzontale, verticale o trasversale.
- L'Indice di Sviluppo viene calcolato dal sistema in base alla valutazione dal diretto manager della persona interessata.

3. REGOLE GENERALI E DI COMPORTAMENTO

L'accesso alla piattaforma deve:

- essere effettuato dalla persona alla quale è indirizzata l'iniziativa.

L'autovalutazione per essere efficace deve:

- essere oggettiva.

La valutazione da parte del manager per essere efficace deve:

- essere oggettiva, leale e fattuale;
- essere prestata con spirito costruttivo e orientato al miglioramento;
- fare riferimento ai comportamenti realmente osservati;
- essere fornita sulla base di osservazioni dirette e non riportate da terze persone (c.d. triangolazioni);
- non deve essere resa pubblico.

4. SEGNALAZIONI

Per un corretto utilizzo di TaSC HUB sono stati messi a disposizione appositi canali per la segnalazione di eventuali comportamenti difforni dal presente Regolamento. Tali segnalazioni potranno essere indirizzate alla casella di posta elettronica: info@myco.it

5. MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE

Per partecipare è necessario prendere visione e accettare le condizioni d'uso proposte.

6. ADESIONE E ACCESSO

È possibile aderire e accedere a TaSC HUB tramite differenti dispositivi.

Per l'adesione è necessario confermare la propria identità attraverso il servizio di posta elettronica aziendale/personale e inserire una password personale. In caso di smarrimento, la password è recuperabile autonomamente a seguito di apposita richiesta. Le password degli utenti sono conservate in modalità criptata.

L'Amministratore non può venire a conoscenza delle password degli utenti.



HR integrated assessment system and Talent management

7. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Gli attori principali coinvolti nel processo sono rappresentati dai ruoli di Persona, Responsabile, Risorse Umane e società fornitrice del servizio.

Il ruolo Persona può richiedere, inviare feedback di miglioramento e partecipa come valutato (o eventuale valutatore di supporto) alla performance.

Il ruolo di Responsabile è associato alle persone che possono valutare, sul modello di competenze aziendale, le Persone a loro direttamente collegate. Il Responsabile potrà vedere anche le eventuali valutazioni di supporto e l'eventuale autovalutazione fatta dalle Persone di cui sopra.

La funzione Risorse Umane è l'owner del processo relativo a TaSC HUB; il ruolo HR coinvolto nel processo è quello dell'Amministratore.

Nella gestione del processo, Chef Express si avvale di un fornitore esterno, proprietario della piattaforma software e autonomo titolare per il trattamento dei dati. La piattaforma e i suoi contenuti risiedono quindi su spazi e strumenti tecnologici esterni a Chef Express, ma ubicati sul territorio italiano.



HR integrated assessment system and Talent management

8. AMMINISTRATORE

L'Amministratore è responsabile della gestione dell'intero processo del TaSC HUB e ha accesso a tutte le informazioni in esso contenute.

L'Amministratore ha la responsabilità di gestire tutti i contenuti presenti nel processo di Continuous Feedback, di monitorare il corretto utilizzo dello strumento e di mettere in atto tutte le eventuali azioni correttive necessarie in caso di mancato rispetto del Regolamento.

L'Amministratore può modificare e rimuovere informazioni e l'immagine del profilo pubblico se queste sono ritenute non appropriate e/o offensive e/o comunque non considerate "in linea" con i codici comportamentali interni (es. codice etico, codice comportamentale).

L'Amministratore inoltre, su richiesta dei diretti interessati oppure ove opportuno, può modificare o rimuovere informazioni presenti a sistema qualora inseriti erroneamente o i cui contenuti violino il presente Regolamento.

Per le sole finalità funzionali a promuovere, valorizzare e riconoscere l'utilizzo dello strumento, la funzione Risorse Umane, nel ruolo dell'Amministratore, potrà utilizzare indicatori statistici generali e aggregati.