

## Risorse umane

Anche l'area delle risorse umane deve essere sottoposta a controllo qualità in particolare per gli aspetti relativi a:

- a) selezione del personale;
- b) valutazione delle prestazioni;
- c) capacità;
- d) competenza;
- e) sviluppo di carriera;
- f) avanzamento professionale;
- g) remunerazione;
- h) valutazione delle esigenze del personale.

L'attenzione a questi aspetti permette alla società di revisione di accertare il numero necessario e le caratteristiche del personale operativo per l'esecuzione degli incarichi. I processi di selezione del personale includono anche procedure che aiutano la società di revisione a selezionare individui dotati di integrità e con le attitudini per sviluppare le capacità e la competenza necessarie all'esecuzione dell'incarico.

Capacità e competenza possono essere sviluppati con diversi strumenti, quali:

- formazione professionale;
- sviluppo professionale continuativo e formazione;
- esperienza di lavoro sul campo;
- formazione da parte di personale interno più esperto del *team* di revisione.

Il mantenimento nel tempo della competenza del proprio personale dipende in modo significativo da un adeguato livello di formazione professionale continua.

La società di revisione pertanto dovrà sottolineare nelle sue direttive e procedure la necessità di una formazione continua del personale a tutti i livelli, e fornire le risorse e l'assistenza necessarie per permettere al personale di sviluppare e mantenere tale capacità e la competenza richiesta. In caso risorse tecniche e formative non siano disponibili internamente, o per altre ragioni, si potrà utilizzare personale esterno adeguatamente qualificato allo scopo.

Le procedure di valutazione delle prestazioni, quelle relative alla remunerazione e all'avanzamento professionale devono assicurare il dovuto riconoscimento e ricompensa dello sviluppo e del mantenimento della competenza e del rispetto dei principi etici. In particolare, la società di revisione dovrà:

- a) informare il personale delle aspettative della società di revisione per le prestazioni professionali ed i principi etici richiesti;

- b) fornire al personale una valutazione e un confronto (*counseling*) sulle prestazioni, sui progressi fatti e sull'avanzamento professionale;
- c) far capire al personale che la promozione a posizioni di maggior responsabilità dipende, insieme ad altri fattori, dalla qualità del lavoro svolto e dall'adesione ai principi etici, e che il mancato rispetto delle direttive e procedure aziendali potrà comportare provvedimenti disciplinari.

Le dimensioni e le caratteristiche della società di revisione influenzeranno la struttura del sistema di valutazione delle prestazioni. Le società di minori dimensioni potranno valutare il proprio personale con sistemi meno formali.