

**CASA CUSENI, MUSEO DELLE BELLE ARTI E DEL GRAND TOUR DELLA CITTÀ DI TAORMINA**

**Internal Auditing**

L’Internal Auditing è una funzione ai fini di una corretta corporate governance, a patto però che sia letta come una funzione di management (approccio valutativo) e non come l’ennesima funzione di controllo, che si aggiunge a quelle già esistenti, anestetizzando gli slanci organizzativi e scatenando la rincorsa all’elusione dei controlli stessi (approccio ispettivo).

Quando i controlli non sono legati ai rischi e agli obiettivi, ossia quando sono troppi e fini a se stessi, si scivola nella burocrazia. Se i controlli sono troppo pochi rispetto ai rischi da presidiare, si rischia, al contrario, l’inefficienza.

Una visione moderna dell’Internal Auditing è certamente quella legata al presidio dei controlli, ma sempre con un’attenzione precisa alle esigenze e non soltanto alle norme, con un approccio flessibile, che consenta di tenere alta la guardia sui rischi potenziali, quelli che si intuiscono, che non sono ancora in catalogo e dei quali non si conoscono bene né gli elementi scatenanti né le possibili conseguenze.

In linea con gli Standard della professione, il processo di Audit è una sequenza coordinata di attività a valore aggiunto che trae origine da una fase di pianificazione degli interventi e si conclude con la verifica che le raccomandazioni proposte per il superamento delle criticità accertate siano state correttamente attuate dal management interessato.

**Il processo è articolato nella seguente sequenza:**

• Individuazione dell’universo di Audit

• Valutazione del rischio

• Predisposizione del Piano di Audit

• Approvazione del Piano di Audit

• Assegnazione dell’incarico

• Ricognizione preliminare

• Programma di Audit

• Riunione di apertura

• Esecuzione dell’incarico

• Riunione di chiusura dell’Audit

• Rapporto di Audit

• Monitoraggio delle azioni correttive (follow-up) Tanto più un’amministrazione sarà in grado di puntare sull’innovazione, tanto più dovrà essere in grado di saper coniugare variabili organizzative.

**La formazione in house sull’Internal Auditing**

La globalizzazione e i continui avanzamenti tecnologici influiscono sul modo in cui si pensa ai propri modelli di business e alla gestione del rischio.

Il management è sempre più focalizzato sul concetto di rischio di business e sulla necessità di un approccio unificato.

Per quanto riguarda le azioni di “Formazione del personale”, in un momento di scarsità di risorse economiche appare quanto meno indispensabile saper indirizzare e sfruttare al meglio le risorse per la formazione oggi a disposizione, nonché saper individuare fonti di finanziamento esterne per l’attivazione di percorsi formativi cofinanziati. Il tutto visto in un’ottica di tendenziale raggruppamento della singola attività di “formazione del personale”, in una complessiva e più funzionale politica di “gestione delle risorse umane”.

Quanto tempo intercorre tra l’avvio del processo di formulazione del Piano formativo e la sua approvazione formale da parte del CdA?

Abbiamo mappato diverse tipologie di corsi da effettuare e ci siamo resi conto che possiamo raggiungere l’obiettivo solo trovando dei partner (Associzioni, StakeHolder) che possono formare il nostro personale.

Abbiamo pertanto deliberato di procedere a questa maniera.

Questo processo di valutazione permetterebbe, inoltre, di valutare l’impatto dei processi formativi sulla qualità dell’attività lavorativa. A tal proposito, si ricorda che le questioni connesse alle politiche formative sono state segnalate, tra gli aspetti critici, dal personale rispondente all’indagine sul benessere organizzativo.

Un secondo aspetto importante è connesso all’utilizzo della formazione come leva per premiare i dipendenti più meritevoli e a più alto potenziale qualitativo. Il concetto di fondo è quello di riuscire a utilizzare la formazione come “premio” per i dipendenti; ma ciò comporta necessariamente un’attenta individuazione e selezione dei più meritevoli e capaci. Questi processi selettivi potrebbero avere ricadute positive anche in termini di sperimentazione di strumenti di premialità, in particolare per quanto concerne accessi a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

Documento e finalità approvate dal Direttore del Museo

il 20 Giugno 2023- Dott. Francesco Spadaro