

# Pmi sul mercato? Questione di «governance»

Un'organizzazione complessa non è un onere, ma un vantaggio. Le indicazioni di Elite

di **Sergio Bocconi**

**L**a governance di una società è sempre perfettibile, anche se si ispira ai migliori standard internazionali. Ma per gli investitori istituzionali è ormai scontato sia adeguatamente formulata e realizzata nelle grandi imprese. Diversamente, quando si tratta di aziende medie e piccole un governo societario articolato, intelligente e trasparente è spesso più un auspicio che la realtà. Benché possa contribuire a «fare la differenza» quando un investitore, fondo o società di venture capital, seleziona i propri target.

Per queste ragioni Elite, la piattaforma nata in Italia e che fa parte del gruppo London Stock Exchange, dedicata alle aziende che intendono affacciarsi sul mercato dei capitali, ha realizzato un «Framework di governo societario». Si tratta di un primo approccio alla corporate governance (messo a punto con il contributo di Borsa

italiana, Assonime e Confindustria con la collaborazione dell'avvocato Alessandro Chieffi) che si pone in linea di continuità rispetto al Codice di autodisciplina delle società quotate ma in formato molto più agile e basilare anche tenendo conto del fatto che delle 1.104 aziende associate a Elite, 678 sono italiane mentre per il resto provengono da circa 40 Paesi.

In otto pagine vengono indicati i principi guida, che si articolano su centralità del consiglio di amministrazione con la relativa suddivisione dei compiti e il criterio di managerialità. Pilastri non scontati se si pensa che tante piccole imprese si identificano con l'imprenditore-fondatore-gestore. Ebbene, viene sottolineato nel decalogo, secondo la «buona prassi» è opportuno che le aziende si attrezzino con strutture più complesse, cioè si dotino di un organo amministrativo collegiale composto anche da figure

autonome rispetto alla proprietà; individuino al suo interno un presidente che ne garantisca il funzionamento; affidino la gestione a un capo azienda professionale; costruiscano un assetto organizzativo formalizzato che comprenda procedure idonee a presidio dei rischi; adottino criteri di remunerazione degli amministratori in grado di attrarre i talenti necessari per realizzare gli obiettivi strategici. Inoltre, si suggerisce venga affrontato il tema della successione delle figure apicali, soprattutto in occasione di passaggi generazionali. Punto quest'ultimo delicato soprattutto (ma non solo) nelle Pmi.

Ecco, dunque: un'organizzazione più complessa e trasparente può apparire un onere, ma è un investimento per un'azienda il cui accesso al mercato dei capitali dipende molto da quanto è «attraente» anche in termini di governance.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

