

Profili civilistici e fiscali del passaggio generazionale nelle imprese di famiglia

Luca Amati

avvocato,
studio legale Goltara Associati

Molte aziende italiane, soprattutto piccole e medie, si trovano ad affrontare una situazione di ricambio generazionale che comporta il trasferimento della conduzione dell'impresa dai genitori ai figli. Spesso tale passaggio si rivela problematico a causa non solo della struttura dell'impresa, ma anche dell'atteggiamento dei soggetti coinvolti.

Il passaggio generazionale costituisce un momento delicato, cruciale, per le sorti dell'impresa, soprattutto per quanto concerne le realtà imprenditoriali di dimensioni medio-piccole, essendo le stesse fortemente incentrate sulla figura dell'imprenditore-fondatore che, nella stragrande maggioranza dei casi, è l'unico depositario del *know how* aziendale.

Il fenomeno nel panorama italiano

Alcuni dati oggettivi aiuteranno a meglio comprendere l'entità e l'importanza della problematica per il nostro Paese.

In Italia la quota di imprese con meno di 10 addetti è pari al 95 per cento del totale; le società di capitali rappresentano solamente il 9 per cento del totale delle realtà imprenditoriali nazionali.

Il numero di imprenditori di età superiore a 60 anni è pari al 43 per cento del totale e, di essi, il 40 per cento dovrà affrontare il delicato momento del passaggio generazionale nei prossimi 10 anni.

Un recente sondaggio svolto su un campione di aziende familiari del Nord Est ha posto in risalto il fatto che la successione in azienda sia percepita come "il" problema per l'80 per cento degli intervistati, e che il 67,9 per cento degli imprenditori ritenga che la proprietà e la gestio-

ne dell'impresa vadano mantenute all'interno della famiglia.

Principali problematiche del passaggio generazionale

Quest'ultimo dato riflette la struttura propria della piccola-media impresa italiana: infatti, trattandosi di aziende familiari, la famiglia stessa si occupa anche della gestione operativa e, non di rado, presta la propria opera lavorativa all'interno del processo produttivo e non è affatto disposta a rinunciarvi a favore di soggetti estranei all'ambito familiare.

Questo significa che non esistono (o sono molto scarse) figure professionali di *management* esterne al nucleo familiare che possano coadiuvare i parenti dell'imprenditore successivamente al passaggio del testimone; inoltre, eventuali figure manageriali esterne, inserite nel contesto dell'azienda familiare, accettano, più o meno esplicitamente e consapevolmente, il fatto che la propria attività risulti condizionata in modo determinante dalla famiglia proprietaria; il tutto a discapito della validità delle scelte strategiche aziendali che risultano, in ultima analisi, sempre e comunque sottoposte al parere ultimo e vincolante dell'imprenditore.

Ne consegue che, analizzando i dati relativi al

tessuto imprenditoriale italiano, delle imprese connotate da un assetto proprietario nonché gestionale del tipo sopra descritto, meno di un terzo delle stesse sopravvive alla seconda generazione e di queste un ulteriore 50 per cento scompare tra la seconda e la terza generazione. Le ragioni sono da ricercarsi proprio nell'essenza ontologica dell'azienda familiare, ossia nella mancanza di volontà dell'imprenditore (dovuta anche a ragioni psicologiche facilmente comprensibili) di affrontare la problematica per tempo, procrastinando il passaggio delle consegne, fino al momento in cui lo stesso risulta inevitabile, con la conseguenza di innescare scelte non adeguatamente ponderate perché dettate dall'urgenza.

A ciò si affianca un ulteriore elemento di criticità costituito dal fatto che l'imprenditorialità non è, per sua natura, ereditaria e che spesso l'imprenditore prepone il desiderio di trasmettere la proprietà e la direzione dell'impresa alla generazione (familiare) esistente, spesso non all'altezza quanto a "cultura del lavoro", all'esigenza razionale di privilegiare la cessione dell'azienda a terzi o quantomeno ad affidarne la conduzione ad un *management* esterno e preparato, pur mantenendo, di fatto, la proprietà all'interno del sistema-famiglia.

Modalità di cessione dell'impresa: passaggio generazionale all'interno della famiglia dell'imprenditore

Di seguito si evidenzieranno, in estrema sintesi, i più comuni strumenti volti a realizzare la cessione dell'impresa, suddivisi a seconda che la stessa sia produttiva di effetti all'interno o all'esterno del nucleo familiare dell'imprenditore. La maggior parte degli imprenditori è orientata a preferire un passaggio generazionale "interno" alla famiglia, non volendo provocare la dispersione del patrimonio acquisito nel corso della propria vita lavorativa.

Come accennato, in questi casi la componente emotiva spesso prevale sulle considerazioni razionali.

L'imprenditore nutre verso il successore-discendente aspettative maggiori che non verso sog-

getti terzi, come se, per il solo fatto di essere suo discendente diretto, il prescelto avesse acquisito nei suoi geni la capacità di poter condurre idoneamente l'azienda di famiglia.

La pressione psicologica gravante sul soggetto prescelto, dovuta alle aspettative dell'imprenditore *senior*, unita ad un'eventuale scarsa capacità manageriale, provoca spesso risultati opposti a quelli che erano stati prefissati, causando, di fatto, la dispersione del patrimonio aziendale, con relativo indebolimento dell'impresa, e, nei casi più gravi, il fallimento della stessa.

Per ovviare a tali inconvenienti ed evitare un esito infausto del passaggio generazionale, risulta quindi di capitale importanza che l'imprenditore rifletta sulle qualifiche personali e professionali del suo successore, accettando anche l'eventualità che lo stesso non abbia la personalità e le competenze adeguate per assumere il timone dell'azienda.

Sarà necessario un aperto e franco dialogo tra *senior* e *junior*, affiancando quest'ultimo alla gestione degli affari sociali per valutare "sul campo" le qualifiche dello stesso.

Strumenti giuridici idonei alla successione interna dell'impresa

Soprattutto, sarà indispensabile il fattore tempo; infatti la successione andrà programmata, attraverso la scelta di idonei strumenti giuridici con un cospicuo margine temporale (5-10 anni) dall'effettivo abbandono dell'imprenditore, onde evitare quelle situazioni di emergenza che non possono non portare (come accennato nelle note introduttive) a scelte dettate dall'urgenza e non consapevoli. Di seguito, in sintesi, le caratteristiche degli strumenti che favoriscono il passaggio generazionale all'interno della famiglia dell'imprenditore.

Progressiva cessione di partecipazioni sociali in capo al successore

La progressiva cessione di partecipazioni sociali in capo al successore è uno strumento di semplice realizzazione, che consiste nell'organizzare in vita l'assetto proprietario dell'azienda attraverso un'equa distribuzione delle quo-

te della società in capo ai familiari discendenti. Tale soluzione risulta particolarmente apprezzabile quando vi sia la compresenza di più figli e si voglia conferire a tutti la possibilità di partecipare, *pro quota*, ai proventi dell'impresa, ed eventualmente concedere ad uno solo di essi, attraverso la previsione di cessione di una percentuale maggiore di quote, la guida futura dell'azienda, affiancandolo a sé nella conduzione dell'impresa fino al momento del passaggio delle consegne (e del relativo pacchetto di maggioranza, che potrà avvenire per testamento).

Donazione dell'azienda

Altro strumento abbastanza utilizzato nella prassi è la donazione dell'azienda, che consiste nel donare in vita al figlio prescelto per la successione nella conduzione dell'impresa l'azienda di famiglia.

Si tratta, in altri termini, di un anticipo dell'eredità che presuppone il passaggio del testimone, vivente l'imprenditore donante, con il conseguente vantaggio di poter affiancare per un periodo di *training* il donatario.

In questo caso, può porsi un problema all'apertura della successione del *de cuius*-imprenditore nel caso in cui, oltre all'erede donatario dell'azienda, vi siano altri eredi legittimari che risultino lesi nella quota di eredità loro spettante per legge.

Tale eventualità può realizzarsi allorché nell'asse ereditario (c.d. *relictum*) non vi siano altri beni (oltre all'azienda donata) sufficientemente capienti per soddisfare le quote di legittima dei coeredi legittimari, i quali ben potrebbero sperire contro il coerede donatario la c.d. azione di riduzione finalizzata a rientrare in possesso della porzione di eredità ad essi attribuita per legge. Sarà quindi necessario, nel caso in cui si optasse per questa soluzione, analizzare, attraverso la consulenza di un professionista qualificato, i cespiti costituenti il proprio patrimonio onde valutare se gli stessi siano sufficienti ad assicurare la capienza delle quote di legittima nel momento in cui vi sarà l'apertura della successione. Sarà, infine, necessario valutarne le implicazioni fiscali, dati i continui cambiamenti delle disposizioni di diritto tributario.

Strumento testamentario

Attraverso lo strumento testamentario l'imprenditore dispone delle sue sostanze per il momento in cui avrà cessato di vivere. Potrà, quindi, lasciare in eredità l'impresa al successore che egli ritenga più preparato per la sua conduzione. Questa soluzione presenta, per sua stessa natura, un grosso inconveniente, ossia il fatto che il successore prescelto alla conduzione dell'impresa si troverà a capo della stessa solo nel momento in cui il testamento diverrà efficace (quando l'imprenditore *senior* avrà cessato di vivere), con tutte le conseguenze che ciò comporterà nel caso in cui il soggetto non possieda ottime doti manageriali e imprenditoriali.

Inoltre, vi sarà un problema di ordine successorio (simile a quello evidenziato nel caso di donazione dell'azienda) in quanto bisognerà verificare la complessiva capienza dell'asse ereditario per evitare di incorrere nella lesione delle quote degli eventuali eredi legittimari (per esempio, nel caso in cui, oltre al figlio chiamato a succedere nell'impresa, vi siano altri figli o il coniuge).

Sarà, perciò, anche in questo caso necessario avvalersi, al momento della redazione del testamento, della collaborazione di un professionista qualificato, oltre che per gli aspetti civilistici, anche per quelli fiscali.

Patti di famiglia

Introdotti recentemente (legge n. 55/2006), i patti di famiglia hanno permesso di ovviare ad una profonda (e penalizzante) lacuna presente nel nostro ordinamento giuridico.

Fino alla recentissima novella legislativa, nel nostro ordinamento vi era infatti l'impossibilità di disporre della propria successione, vivente il disponente, con mezzi diversi dallo strumento del testamento.

Ciò a causa dell'espresso divieto disposto dall'art. 458 cod. civ., norma imperativa che sancisce la nullità dei c.d. patti successori, cioè di quelle convenzioni con cui taluno dispone della propria successione, o dei diritti che gli possono spettare su una successione non ancora

aperta o, da ultimo, rinuncia ai medesimi.

La *ratio* del divieto viene tradizionalmente individuata, almeno per quanto riguarda il patto successorio c.d. istitutivo (cioè quello per il quale taluno dispone in vita della propria successione), sia nell'intento legislativo di circoscrivere la provenienza della delazione ereditaria unicamente alla fonte legale e alla fonte testamentaria (art. 457 cod. civ.), con esclusione quindi della fonte contrattuale, sia nel principio dell'assoluta libertà testamentaria, vale a dire nell'esigenza e nel diritto, in capo al testatore, di disporre della propria successione fino al momento della propria morte, potendo conseguentemente revocare il proprio testamento in ogni momento, cosa ovviamente non possibile in caso di contratto successorio, data la natura essenzialmente bilaterale dello stesso.

La nuova legge si propone, dunque, di superare - almeno per quanto riguarda il patrimonio aziendale di famiglia - il vincolo dettato dal citato divieto (pur continuando lo stesso a permanere fuori dalla tematica della successione aziendale), permettendo l'attuazione e la conseguente liceità di un patto successorio dispositivo assumente la veste giuridica di un contratto tra l'imprenditore e i membri della propria famiglia.

In tal modo sarà possibile regolare in vita la successione generazionale dell'azienda, nel rispetto delle norme imperative a tutela dei coeredi legittimari non assegnatari, il tutto per non incorrere nelle problematiche esposte nelle soluzioni relative alla donazione dell'azienda e allo strumento testamentario al momento dell'apertura della successione e relative all'esperibilità dell'azione di riduzione in caso di lesione delle quote di legittima.

Anche in questo caso, come del resto nei precedenti, sarà indispensabile per l'imprenditore richiedere la collaborazione di un professionista qualificato al fine di predisporre materialmente il contratto di famiglia, data la complessità degli assetti da regolare, soprattutto in ragione delle necessarie compensazioni da effettuare a favore dei soggetti legittimari non assegnatari. Infine, sarà da

valutare con particolare attenzione anche il profilo fiscale (cfr., in particolare, l'art. 1, comma 78, della legge finanziaria per il 2007 che ha aggiunto un comma alla fine dell'art. 3 D.Lgs. n. 346/1990 prevedendo, in buona sostanza, e a determinate condizioni, l'esenzione dall'imposta per «i trasferimenti, effettuati anche tramite i patti di famiglia di cui agli articoli 768-bis e seguenti del Codice civile a favore dei discendenti, di aziende o rami di esse, di quote sociali e di azioni (...)»

Passaggio generazionale all'esterno della famiglia

È l'alternativa che si presenta all'imprenditore nel caso in cui non possa (o non voglia) ottenere il proseguimento dell'impresa nell'ambito del proprio nucleo familiare. È chiaro che, attraverso la cessione pura e semplice dell'intero complesso produttivo, l'imprenditore-alienante uscirà completamente di scena. Si tratta, quindi, di una scelta radicale che andrà programmata, così come la cessione all'interno della famiglia, con largo anticipo e con particolare attenzione riguardo la scelta del potenziale acquirente.

Infatti, per la piccola-media impresa, l'"acquirente strategico" assume un ruolo di primo piano, anche e soprattutto per le future sorti del complesso produttivo aziendale.

Altrettanto rilevanti sono due aspetti già evidenziati nel caso della cessione "interna", ossia quello psicologico e quello temporale.

È infatti evidente che l'imprenditore, in misura ancora maggiore rispetto a quanto accade per la cessione "interna", nutrirà ancora più remore a lasciare il timone dell'azienda, nata e cresciuta grazie al suo apporto personale e professionale, a terzi. Inoltre, proprio in dipendenza di quanto appena esposto, l'imprenditore cercherà di procrastinare il più a lungo possibile il momento del passaggio di proprietà, con la conseguenza di trovarsi, il più delle volte, a dover valutare delle proposte senza la necessaria tranquillità e in condizione di relativa urgenza. Sarà, quindi, imprescindibile pianificare per tempo l'alienazione dell'impresa,

valutando, anche attraverso l'ausilio di un professionista, la figura dell'acquirente, sia da un punto di vista personale che patrimoniale; non solo quindi meri dati di bilancio o di affidabilità numerica, ma anche (e forse soprattutto) fiducia nella persona o nell'ente che rileverà l'attività di una vita.

Strumenti giuridici idonei alla successione esterna dell'impresa

Alienazione dell'azienda

L'alienazione dell'azienda costituisce il più classico degli strumenti operativi di cessione esterna. L'imprenditore cede a titolo oneroso il complesso dei beni aziendali contro il corrispettivo di un prezzo determinato.

L'operazione viene attuata attraverso la stipula di un contratto di cessione di azienda a titolo oneroso.

Particolare attenzione dovrà porsi nella corretta valutazione dei cespiti aziendali, dei debiti e crediti attinenti all'impresa che si va a cedere, ai contratti con terzi (fornitori e clienti) in essere al momento del trasferimento, dei rapporti di lavoro subordinato. (cfr. artt. 2558, 2559, 2560, 2112 cod. civ.).

Necessaria sarà, come sempre, un'attenta analisi dei risvolti fiscali applicati alla vendita di azienda che richiederà la consulenza di un professionista.

Affitto d'azienda

L'affitto d'azienda (o di ramo di azienda) può essere utilizzato allorché l'imprenditore non voglia rinunciare alla proprietà dell'azienda, ma intenda comunque trarre un vantaggio economico costituito dal canone di locazione corrisposto dall'affittuario.

Non è una soluzione definitiva in quanto, allo scadere del periodo di validità del contratto, l'azienda concessa in affitto tornerà nella piena disponibilità dell'imprenditore, salvo pattuizione contraria che potrebbe ben prevedere un'opzione di acquisto in capo all'affittuario.

L'affitto d'azienda è disciplinato dall'art. 2562 cod. civ., con rinvio alle disposizioni di cui all'art. 2561 cod. civ., e può definirsi il contrat-

to attraverso il quale l'affittante cede all'affittuario il godimento di un'azienda, vale a dire di un complesso di beni organizzato per l'esercizio di un'attività produttiva dietro il corrispettivo di un canone (art. 2555 cod. civ.).

Come nel caso di alienazione di azienda, bisognerà prestare attenzione alle seguenti norme, e precisamente: l'art. 2557 cod. civ., in materia di divieto di concorrenza; l'art. 2558 cod. civ., in materia di successione nei contratti e l'art. 2112 cod. civ. in tema di trasferimento d'azienda e contratti di lavoro.

Il Codice civile prevede una serie di facoltà in capo all'affittuario, in maniera che questi abbia la libertà operativa per gestire l'impresa, ma nello stesso tempo tutela l'interesse del locatore affinché non sia menomata l'efficienza dell'azienda che dovrà ritornare nella propria disponibilità alla scadenza del contratto.

Sulla base di quanto esposto, l'affittuario dovrà quindi operare sotto la ditta che contraddistingue l'azienda e dovrà gestire la stessa senza modificarne la destinazione economica e in modo da conservarne l'efficienza dell'organizzazione e degli impianti, nonché la normale dotazione di scorte.

Il soggetto che abbia ricevuto la disponibilità dell'azienda non deve (*rectius*, non può) dunque lasciarla inattiva; deve, al contrario, adottare tutte le misure idonee alla preservazione del valore produttivo ed economico.

La violazione di tali obblighi o la cessazione arbitraria della gestione determinano la risoluzione del contratto.

Il potere-dovere di gestione permette all'affittuario di godere e disporre dei beni aziendali nei limiti delle esigenze (presenti e future) della gestione. A esso spettano, conseguentemente, gli utili ricavati dall'esercizio dell'azienda.

"Management buyout"

Attraverso lo strumento operativo del *management buyout* (noto anche con l'acronimo di MBO) si attua l'acquisto dell'impresa da parte dei dirigenti interni all'azienda stessa.

Il gruppo di *manager* acquirenti viene generalmente affiancato da un *financial sponsor*, tradizionalmente un fondo di *private equity*, che

fornisce gran parte delle risorse finanziarie per l'operazione.

Risultano evidenti i vantaggi offerti da questa soluzione, sia per chi aliena, sia per chi acquista, sia infine per la stessa realtà aziendale.

In primo luogo, l'imprenditore può essere involgiato a passare il testimone a favore di soggetti già suoi collaboratori, che quindi credano maggiormente, rispetto a soggetti terzi, a quanto dallo stesso costruito, conseguendo così l'obiettivo di evitare la dispersione all'esterno del patrimonio aziendale.

In secondo luogo, i soggetti che acquistano ben conoscono il valore patrimoniale di quanto si andrà ad acquistare; la motivazione e l'efficienza degli stessi, in vista della futura acquisizione, non potranno che aumentare, a tutto vantaggio della produttività aziendale.

In terzo luogo, l'azienda sarà acquistata da soggetti qualificati da un punto di vista manageriale che già prestano la loro collaborazione nell'azienda; ne risulterà che il passaggio nella conduzione della stessa non sarà traumatico e sarà esente dal pericolo di un periodo di transizione più o meno lungo, con evidenti vantaggi in termini di redditività del complesso aziendale.

Una variante del modello appena illustrato appare il c.d. *workers buyout* (in breve WBO), per mezzo del quale l'impresa verrà rilevata dai dipendenti (e non dal *management*) dell'azienda stessa. Spesso i due modelli si amalgamano, allorquando l'attività viene rilevata sia dal *management* che dai dipendenti.

È evidente che forme di cessioni come quelle appena delineate vadano programmate con largo anticipo, anche perché sarà indispensabile un periodo di attivo affiancamento tra l'imprenditore e il *management* (e i dipendenti) che rileveranno l'impresa.

"Management buyin"

Nel caso del *management buyin* (brevemente MBI) muta la provenienza degli acquirenti, in quanto l'impresa verrà rilevata da dirigenti esterni che assumono la veste di *manager/imprenditori*.

Anche in questo caso, come nel MBO, dal punto di vista pratico avremo un'operazione finan-

ziaria/industriale che vede un *team* manageriale affiancarsi ad un *financial sponsor*, generalmente un fondo di *private equity*, che mette a disposizione gran parte delle risorse finanziarie per acquisire l'azienda in oggetto in cambio di una partecipazione di minoranza nella stessa.

I vantaggi di tale forma di alienazione sono da evidenziare nel fatto che l'impresa possa essere mantenuta nella veste fino ad allora adottata ed essere inoltre arricchita di nuove, proficue esperienze, eventualmente addirittura di quelle di un (ex) concorrente.

Un elemento di criticità da tenere presente è che le attuali risorse umane siano in armonia con i successori nella *leadership* aziendale.

Soluzione mista: separazione tra proprietà e direzione aziendale

L'imprenditore che ha intenzione di non proseguire oltre nella direzione della propria azienda non sempre vuole cedere anche la proprietà dell'impresa, perlomeno non immediatamente.

La soluzione che vede la separazione tra proprietà e direzione può essere utilizzata come strumento di transizione, per esempio, nel caso in cui l'idoneità di un potenziale successore esterno debba ancora essere verificata dalla direzione dell'azienda.

La separazione dei poteri può, invece, avvenire a tempo indeterminato nel caso in cui l'imprenditore voglia essere sgravato dei compiti più delicati e impegnativi della gestione operativa quotidiana ma non voglia, per ciò solo, essere del tutto escluso dai processi decisionali, oppure se, a causa dell'aumentata dimensione e specializzazione del complesso aziendale, si renda necessaria una gestione più professionale attraverso l'ausilio di *manager* esterni qualificati.

Vi sono essenzialmente due modalità attraverso le quali si attua la separazione tra la proprietà e la direzione: l'affitto dell'azienda (cfr. *supra*); l'assunzione di uno (o più) amministratori esterni.

In quest'ultima ipotesi, si provvederà all'assunzione di una risorsa umana esterna all'azienda, che assumerà la veste di amministratore unico, o nel caso che, da statuto, sia previ-

sta la forma amministrativa collegiale (consiglio di amministrazione) assumerà la veste di amministratore delegato.

L'amministratore così nominato dall'assemblea dei soci avrà potere di agire in rappresentanza della società, entro i limiti individuati dalla delega, che quindi dovrà essere conferita prestando molta attenzione all'ampiezza della stessa.

Inoltre, nel contratto di assunzione dell'amministratore dovranno essere delineati altri aspetti quali la retribuzione, eventuali premialità correlate ai risultati ottenuti, l'obbligo di fedeltà all'impresa, l'obbligo di segretezza ecc.

Nel caso in cui l'imprenditore volesse verificare l'idoneità della persona prescelta quale amministratore senza affidargli la relativa carica, ben potrebbe nominarlo, in un primo tempo, instigatore o procuratore, con procure limitate allo specifico affare o comunque circoscritte ad un determinato settore di attività.

Profili fiscali: imposta di successione e donazione

L'imposta di successione (e donazione) fino all'ottobre 2001 conosceva una compiuta disciplina con il D.Lgs. 31 ottobre 1990, n. 346. Il governo Berlusconi nell'ambito di una vasta riforma fiscale decise allora di abolire completamente l'imposta in questione che, peraltro, aveva già subito importanti modifiche dal precedente governo tese a eroderne il contenuto impositivo.

Il governo Prodi ha optato per la reintroduzione dell'imposta, seppure mitigata da alcuni correttivi, come si vedrà più avanti.

L'iter legislativo, tuttavia, è stato particolarmente tortuoso e non è eccessivo affermare che nel giro di pochi mesi ha cambiato più volte le "carte in tavola", creando molta confusione tra gli operatori del settore.

Ulteriori integrazioni sono state apportate successivamente dalla Finanziaria per il 2007 che ha introdotto un'importante esenzione fiscale per le successioni delle aziende familiari e di pacchetti azionari di maggioranza.

In sintesi, si può affermare che nell'impianto generale la nuova normativa ricalca abbastanza fedelmente quella in vigore fino al 2001,

salva la previsione di alcune novità di rilievo. Si pensi al fatto che per la prima volta l'imposta in questione colpisce anche la costituzione di vincoli di destinazione sui beni della persona fisica. Questo vuol dire che l'imposta non si applica, come in precedenza, solamente al trasferimento dei beni in virtù di decesso o di donazione, bensì anche qualora il proprietario si limiti a destinare i beni a favore di determinati soggetti, sottoponendo il loro regime di circolazione a restrizioni giuridiche.

Tipico è il caso del *trust*, ovvero del contratto con cui il disponente (persona fisica italiana) trasferisce i suoi beni o parte di essi ad un gestore (il *trustee*) affinché li gestisca e li trasferisca, al ricorrere di certe condizioni o allo scadere di una certa data, a determinati beneficiari precedentemente individuati nell'atto di *trust*.

Questa previsione è un'assoluta novità nell'ambito dell'ordinamento tributario italiano ed interviene su un'area che, prima dell'abrogazione dell'imposta di successione, rappresentava una possibile "via di fuga" alla tassazione.

Altre novità sono state introdotte in tema di imposta di successione, quale la franchigia di un milione di euro al ricorrere di specifiche condizioni. Sul punto si fa presente che, dopo la legge n. 286/2006, c'è stato un nuovo intervento legislativo che ha integrato la normativa in questione. In pratica, la franchigia che prima si applicava solamente alle successioni tra parenti in linea retta è stata estesa anche alle successioni tra fratelli (sebbene per importi ridotti).

Nuovo regime fiscale dell'imposta di successione

Come anticipato, la legge n. 286/2006 ha fatto rivivere la vecchia imposta di successione (D.Lgs. n. 346/1990), apportandovi alcune modifiche.

Per quanto riguarda le persone fisiche residenti in Italia al momento del decesso, vige il principio secondo cui sono attratti a tassazione tutti i beni e diritti detenuti da queste, ancorché esistenti all'estero, salvo limitate

eccezioni che saranno descritte più avanti. Eventuali donazioni fatte in vita dalla persona deceduta (*de cuius*), salva espressa dispensa, sono soggette a "collazione" (ai sensi degli artt. 737 e segg. cod. civ.) ovvero sono ricomprese nell'asse ereditario per determinare le quote di spettanza degli eredi c.d. legittimari e cioè quegli eredi a cui spetta *ex lege* una parte dell'eredità calcolata secondo i dettami del Codice civile.

Oggetto dell'imposta è, come in passato, la somma algebrica del valore di tutti i beni e diritti del *de cuius* (ad eccezione di alcuni cespiti di cui si dirà appresso) al netto dei debiti e degli oneri che questi aveva al momento dell'apertura della successione.

I beni oggetto di tassazione sono:

- gli immobili (a cui, oltre l'imposta di successione, si applicano anche le imposte ipotecaria e catastale);
- le aziende (al netto dell'avviamento);
- le azioni e le quote di partecipazione al capitale di società (anche estere per i soggetti residenti in Italia al momento del decesso);
- le obbligazioni;
- i crediti e, quindi, anche le quote di fondo comune di investimento;
- il denaro liquido;
- i beni mobili.

Nel caso in cui la successione abbia per oggetto beni immobili, oltre all'imposta di successione sono dovute anche le imposte ipotecarie e catastali. Queste si applicano con le aliquote, rispettivamente, del 2 per cento e dell'1 per cento del valore catastale degli immobili. Tuttavia, qualora almeno uno dei beneficiari della successione sia nella posizione di poter richiedere i vantaggi dell'acquisto della "prima casa", le imposte in questione saranno applicate in misura fissa (168 euro ciascuna).

Per gli immobili in piena proprietà la base imponibile dell'imposta di successione è determinata in base al valore venale in comune commercio alla data di apertura della successione.

Per gli immobili in usufrutto, uso e abitazione, la base imponibile è determinata con riferimento ad annualità pari all'importo ottenuto multi-

plicando il valore della piena proprietà per il saggio legale d'interesse.

Per quanto riguarda invece le azioni, obbligazioni e altri titoli e quote sociali, la base imponibile è determinata assumendo:

- per i titoli quotati in borsa, la media dei prezzi di compenso o dei prezzi fatti nell'ultimo trimestre anteriore all'apertura della successione;
- per le azioni e i titoli o quote di partecipazione al capitale di società o enti diversi dalle società, non quotati in borsa, il valore proporzionalmente corrispondente al valore, alla data di apertura della successione, del patrimonio netto dell'ente o della società risultante dall'ultimo bilancio pubblicato;
- per le quote di partecipazione a fondi comuni d'investimento, il valore risultante dai prospetti redatti a norme di legge;
- per le obbligazioni, il valore comparato a quello dei titoli aventi analoghe caratteristiche quotati in borsa o in mancanza desunti da altri elementi certi.

Disciplina dei beni esenti da tassazione

I beni che non sono oggetto di tassazione con l'imposta di successione sono assai limitati e comprendono:

- le indennità spettanti per diritto proprio agli eredi in forza di assicurazioni previdenziali stipulate dal defunto (per esempio, le c.d. "polizze vita");
- titoli del debito pubblico (Bot, Cct ecc.);
- aziende familiari e partecipazioni societarie di maggioranza trasmesse ai discendenti, a determinate condizioni.

Mentre le prime due esenzioni sono sufficientemente chiare, la terza al contrario richiede, visto anche l'interesse che riveste per l'oggetto del presente lavoro, un supplemento di indagine.

L'art. 1, comma 78, della legge finanziaria per il 2007 ha aggiunto un comma alla fine dell'art. 3 del decreto n. 346/1990, che così statuisce: «i trasferimenti, effettuati anche tramite i patti di famiglia di cui agli artt. 768-bis e segg. del Codice civile a favore dei

discendenti, di aziende o rami di esse, di quote sociali e di azioni non sono soggetti all'imposta. In caso di quote sociali e azioni di soggetti di cui all'art. 73, comma 1, lett. a), del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, il beneficio spetta limitatamente alle partecipazioni mediante le quali è acquisito o integrato il controllo ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1), del Codice civile. Il beneficio si applica a condizione che gli aventi causa proseguano l'esercizio dell'attività d'impresa o detengano il controllo per un periodo non inferiore a cinque anni dalla data del trasferimento, rendendo, contestualmente alla presentazione della dichiarazione di successione o all'atto di donazione, apposita dichiarazione in tal senso. Il mancato rispetto della condizione di cui al periodo precedente comporta la decadenza dal beneficio (il pagamento dell'imposta in misura ordinaria) della sanzione amministrativa prevista dall'art. 13 del D.Lgs. 18 dicembre 1997, n. 471, e degli interessi di mora decorrenti dalla data in cui l'imposta medesima avrebbe dovuto essere pagata».

La norma in commento, di carattere innovativo, prevede il ricorrere di precise condizioni per la sua applicazione.

Innanzitutto, il beneficiario della successione deve impegnarsi a continuare l'attività d'impresa svolta dal *de cuius* (imprenditore), se si tratta di successione nell'azienda di famiglia.

Se, al contrario, la successione ha per oggetto un pacchetto azionario, il beneficiario deve ricevere dal dante causa una partecipazione in una società di capitale residente in Italia tale da consentirgli di esercitare la maggioranza dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria della società medesima (generalmente ciò corrisponde al 50 per cento più una azione almeno).

Il controllo sulla società per effetto dei diritti di voto può essere acquisito *uno actu* o anche essere oggetto di integrazione. In altri termini, l'esenzione dall'imposta di successione è accordata anche se il beneficiario per effetto della successione riceve una partecipazione che, cumulata con quella che già deteneva in preceden-

za, gli consenta di raggiungere la maggioranza dei diritti di voto.

Inoltre, per effetto della suddetta norma, sembra di poter concludere che in caso di trasferimento di azienda o di un suo ramo nel cui compendio figurino anche beni immobili, oltre all'imposta di successione non dovrebbero tornare applicabili anche le imposte ipotecarie e catastali.

In entrambi i casi suddetti, successione nell'azienda o nella (partecipazione a) società, il beneficiario deve impegnarsi a esercitare, rispettivamente, l'attività d'impresa o detenere il controllo della società per almeno cinque anni dalla data del trasferimento. E di questo deve rilasciare dichiarazione scritta al momento dell'apertura della successione.

In caso di violazione di questo obbligo, le sanzioni sono decisamente pesanti e sono quelle descritte dalla norma in commento.

La disposizione, all'apparenza sufficientemente chiara, ha destato non poche perplessità tra gli addetti ai lavori per l'ampiezza del suo raggio d'azione e per la possibilità di godere dell'esenzione mediante operazioni strumentali atte a pre-confezionare il patrimonio del dante causa di modo tale da rientrare nelle ipotesi di esenzione.

A parziale argine di queste manovre, il legislatore ha previsto la possibilità di disconoscere gli effetti di successioni e donazioni in base a precise norme anti-elusive.

Rimane in ogni caso il dubbio, manifestato da più parti, che la normativa in esame possa essere a breve oggetto di revisione o di eliminazione in quanto potenzialmente idonea a svuotare di significato la stessa imposta in commento.

Modalità di tassazione

L'imposta di successione si applica sul valore complessivo netto dei beni e diritti con aliquote diverse a seconda del grado di parentela che lega il beneficiario al *de cuius*.

Se il beneficiario è coniuge o parente in linea retta del *de cuius*, l'imposta è prelevata con aliquota pari al 4 per cento. Tuttavia, in questo caso il beneficiario (ciascun beneficiario singolarmente) ha una franchigia pari a 1 milione di euro su cui non sconta imposta.

In pratica, calcolato il valore della quota di eredità del singolo beneficiario in linea retta, costui viene tassato con l'aliquota del 4 per cento sul valore che eccede 1 milione di euro.

Pertanto, a condizione che si tratti di una trasmissione di beni per linea retta (tra genitori e figli o anche tra nonni e nipoti), è possibile disporre a favore del nipote saltando un grado di parentela e l'imposta incide sulla "ricchezza" che eccede la suddetta franchigia.

Se il beneficiario è un parente fino al quarto grado o un affine in linea retta o in linea collaterale fino al terzo grado, non esiste alcuna franchigia e l'aliquota con cui viene prelevata l'imposta di successione è pari al 6 per cento. È facile notare che in un caso del genere l'imposta è destinata a pesare decisamente di più.

Se il beneficiario è un soggetto diverso dai precedenti, l'aliquota con cui viene prelevata l'imposta è pari all'8 per cento, e anche in questo caso non esiste franchigia.

Considerazioni conclusive

Il presente lavoro ha inteso offrire una panoramica d'insieme allo scenario che vede (e vedrà nel prossimo futuro) come protagoniste molte realtà imprenditoriali italiane.

Come ampiamente evidenziato, il passaggio generazionale, a causa delle implicazioni personali, oltre che patrimoniali che lo stesso comporta, non può essere affrontato in maniera superficiale, ma va pianificato per tempo.

L'imprenditore, senza infingimenti e senza arroccarsi su prese di posizione sterili, dovrà

compiere un esame a 360 gradi sia sull'impresa dallo stesso creata, sia su se stesso, e valutare con il maggior distacco emotivo possibile il momento giusto per il passaggio delle consegne.

È evidente che, proprio per le particolarità sottese al modello impresa di famiglia, la transizione non sarà né indolore né priva di conseguenze, soprattutto per ciò che riguarderà le prime fasi *post* cessione.

È proprio per limitare al massimo le criticità connesse al passaggio delle consegne che le stesse andranno programmate avvalendosi della collaborazione di professionisti qualificati che saranno chiamati a individuare, situazione per situazione, la migliore formula possibile, sia dal punto di vista civilistico sia dal punto di vista fiscale.

Sarà inoltre necessario che l'imprenditore, superando potenziali conflitti generazionali con i suoi successori, avvii con gli stessi, con altrettanto tempismo, una franco e sincero scambio di opinioni al fine di individuare, in caso di passaggio "interno", il successore più qualificato al di là delle propria personale predilezione verso questo o quel soggetto.

In definitiva, qualunque sia la formula di passaggio che si andrà ad attuare, sarà fondamentale salvaguardare il patrimonio aziendale, possibilmente mantenendo in capo all'impresa l'*imprinting* di colui che la costituì in un contesto socio-economico lontano anni luce dall'attuale panorama connotato da una forte internazionalizzazione del *business* e da una globalizzazione che non permette di fare passi falsi, pena il fallimento di un progetto frutto dell'impegno di una vita⁽¹⁾. ■■■

* Un ringraziamento all'avv. S. Serbini per la preziosa collaborazione.

(1) Per approfondimenti cfr. E. Zanetti, Il passaggio generazionale dell'impresa, *Il Sole 24 Ore*, 2006; A.L. Bonafini, «Il patto di famiglia tra diritto commerciale e diritto successorio», in *Contratto e Impresa*, nn. 4/5, luglio-ottobre 2006, Padova; Palazzo, «I negozi trans mortem nell'ambito familiare», in *I trasferimenti patrimoniali nell'ambito della famiglia. Aspetti civili e tributari*, Nuovi Quaderni di Vita Notarile, n. 8, Palermo, 1988; Russo, De Rosa, Bianco, La successione d'azienda dopo le riforme. Patti di famiglia. Passaggio generazionale, *holding familiari*, a cura di Frizzera, Milano, 2006; L. Amati, «Un nuovo contratto per tramandare l'impresa di famiglia», in *Diritto e Pratica delle Società* n. 5/2006, pag. 20; A. Busani, «Un patto di famiglia per la successione d'impresa», *ivi*, n. 5/2006, pag. 6; U. Friedmann, «Aspetti fiscali del patto di famiglia: spunti di riflessione», *ivi*, n. 12/2006, pag. 6; F. Ragonese, «Patto di famiglia, circolazione d'azienda e partecipazioni sociali in ambito familiare», *ivi*, n. 20/2006, pag. 20; Petrelli, «La nuova disciplina del patto di famiglia», in *Riv. not.*, 2006, I, pag. 401.