

Legacy

Magazine dello studio legale Tamagnone Di Marco

POSTE ITALIANE S.p.A. - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE - 70% NO/TO/409/2017 DEL 2002/2017

STRATEGIE DI IMPRESA E PASSAGGIO GENERAZIONALE



TAMAGNONE DI MARCO
STUDIO LEGALE



Avv. Edoardo Tamagnone

Dopo aver conseguito la laurea in giurisprudenza, ha frequentato un corso di specializzazione in Diritto Comparato presso la Faculté Internationale de Droit Comparé (Université Robert Schuman) di Strasburgo (Francia) ed un corso di Diritto e Relazioni Internazionali presso l'Høgskolen di Bodø - Universitet i Nordland (Norvegia). Ha conseguito inoltre il diploma in Scienze Internazionali e Diplomatiche presso l'Istituto Universitario di Studi Europei (in collaborazione con Istituto Diplomatico del Ministero degli Affari Esteri e Centro Internazionale di Formazione dell'OIL di Torino) e il diploma di Master in Diritto Tributario presso l'Università degli Studi di Torino.



Avv. Cesare Di Marco

Cesare Di Marco nasce a San Giovanni Rotondo il 22 gennaio 1986 e consegue a pieni voti la laurea magistrale in giurisprudenza iscrivendosi presso l'Ordine degli Avvocati di Torino. Si occupa prevalentemente di diritto civile e commerciale in particolare nel settore della contrattualistica, successioni e diritto societario.

Editoriale

Continuità d'impresa

Il tema del passaggio generazionale aziendale spesso viene trattato con leggerezza dagli stessi imprenditori; a volte non viene neppure preso in considerazione. E noi consulenti abbiamo il “dovere morale” di sostenere e aiutare i nostri clienti a gestire questa fase delicata della vita aziendale.

Prima di tutto è necessario che la famiglia e che i vertici dell'impresa si siedano ad un unico tavolo di confronto in cui l'avvocato dovrà svolgere il delicato ruolo di arbitro e consigliere. L'imprenditore raccoglie in sé tre ruoli che dovranno essere coordinati tra loro per garantire un efficiente passaggio generazionale. Egli infatti è responsabile della propria azienda, della propria famiglia e dei suoi equilibri e, ultimo ma non meno importante, dei suoi dipendenti e collaboratori e le loro famiglie. Il fondatore dell'impresa deve essere consapevole che il tema del passaggio generazionale va affrontato coinvolgendo prima di tutto la propria famiglia e soprattutto il futuro leader. Infatti non è detto che il figlio possa necessariamente prendere le redini dell'azienda: potrebbe essere disinteressato o non all'altezza. Pertanto prima di procedere all'assegnazione del ruolo è necessario verificare se il figlio abbia le capacità e le competenze per gestire l'azienda; in caso positivo il padre/madre dovrà ascoltare il proprio figlio analizzando le sue ambizioni: costringerlo a fare l'imprenditore non sarà una chiave di successo. Qualora il figlio non fosse intenzionato a seguire le orme genitoriali, l'avvocato dovrà fornire delle idonee soluzioni che garantiscano la continuità dell'azienda e il mantenimento degli equilibri familiari. Se si decidesse di optare per figure esterne, il consulente dovrà sapientemente organizzare la governance aziendale bilanciando le richieste degli altri componenti del team più vicino al leader. La famiglia, soprattutto se allargata e quindi con presenza di figli di seconde nozze, può essere un generatore di positività o negatività e sta soltanto agli attori del processo deciderlo. Il coinvolgimento del coniuge del fondatore, degli altri figli e dei parenti più stretti (soprattutto se sono dipendenti e collaboratori dell'azienda familiare) aiuterà le dinamiche di ingresso del nuovo leader. Dopo aver creato un contesto armonioso, è doveroso poi seguire il confronto più “intimo” tra padre e figlio e il relativo passaggio del testimone. Il padre (o la madre) dovranno pian piano lasciare che il figlio trascorra sempre più tempo in azienda delegandogli anche delle attività sempre con maggiore responsabilità. Nello stesso tempo, il figlio dovrà riconoscere nel padre il ruolo di fondatore ed essere grato della preziosa opportunità offerta. Buon lavoro a tutti!

PIANIFICAZIONE SUCCESSORIA



**Gli strumenti giuridici
per pianificare**

PAG | **04**

PASSAGGIO GENERAZIONALE

Di padre in figlio



PAG | **06**

ASPETTI OPERATIVI

La cassetta degli attrezzi



PAG | **10**

FOCUS

Un patto in famiglia



PAG | **12**

PASSAGGIO GENERAZIONALE



*Le imprese nascono con le famiglie. Tutte.
Si tratta, poi, di vedere quanto durano*

Gianni Agnelli

Gli strumenti giuridici per pianificare

1

ACCETTAZIONE CON BENEFICIO D'INVENTARIO

L'erede che accetta con beneficio d'inventario tiene separato il proprio patrimonio da quello del cuius evitando che i creditori di quest'ultimo possano aggredire il suo patrimonio.

2

PATRIMONI DESTINATI AD UNO SPECIFICO AFFARE

Grazie a questo strumento le categorie dei creditori saranno due: quelli della società e quelli del patrimonio separato. I primi non potranno valersi sul fondo separato salvo il caso in cui si siano opposti alla costituzione dello stesso.

3

POLIZZE VITA

Le somme erogate dall'assicurazione al beneficiario sono esenti da imposta di donazione e successione; questo garantisce un notevole risparmio all'erede. Le somme così percepite sono escluse dall'asse ereditario. Tuttavia preme precisare che i premi versati dal contraente potrebbero sollevare problemi in sede di quote di legittima.

4

TRUST

Lo strumento del trust è di importazione anglosassone attraverso cui il disponente può inserire determinati beni al fondo del Trust ed il Trustee avrà il compito di gestirli per la destinazione successiva al beneficiario o per uno scopo specifico. Con il Trust i beni del fondo sono assolutamente separati sia dal patrimonio del Trustee che del disponente dei beneficiari.

5

IL PATTO DI FAMIGLIA

Il patto di famiglia realizza la funzione di gestire al meglio il passaggio generazionale dell'azienda da padre a figlio. Grazie a questo contratto il disponente può, in deroga al divieto dei patti successori anticipare la propria successione ancora quando è in vita. Il resto dei beni seguono le normali regole civilistiche in tema di diritto successorio.

Di padre in figlio

*Il passaggio del testimone
rappresenta un momento
fondamentale
nella vita dell'impresa
e della famiglia e,
come sempre, prevenire
è meglio che curare.
Vediamo come.*

Lil tessuto industriale italiano è formato per oltre l'85% da aziende familiari; secondo gli ultimi dati disponibili (fonte AIDAF) si stima che siano pari a 784 mila e che, in un'ottica di confronto, l'Italia si colloca al pari degli altri Paesi europei; la Francia ed il Regno Unito ad esempio presentano l'80% di aziende familiari, la Germania tocca il 90%.

Le imprese familiari costituiscono il motore dell'attività produttiva italiana; generano infatti un fatturato maggiore di 50 milioni di euro coinvolgendo 3 milioni di dipendenti.

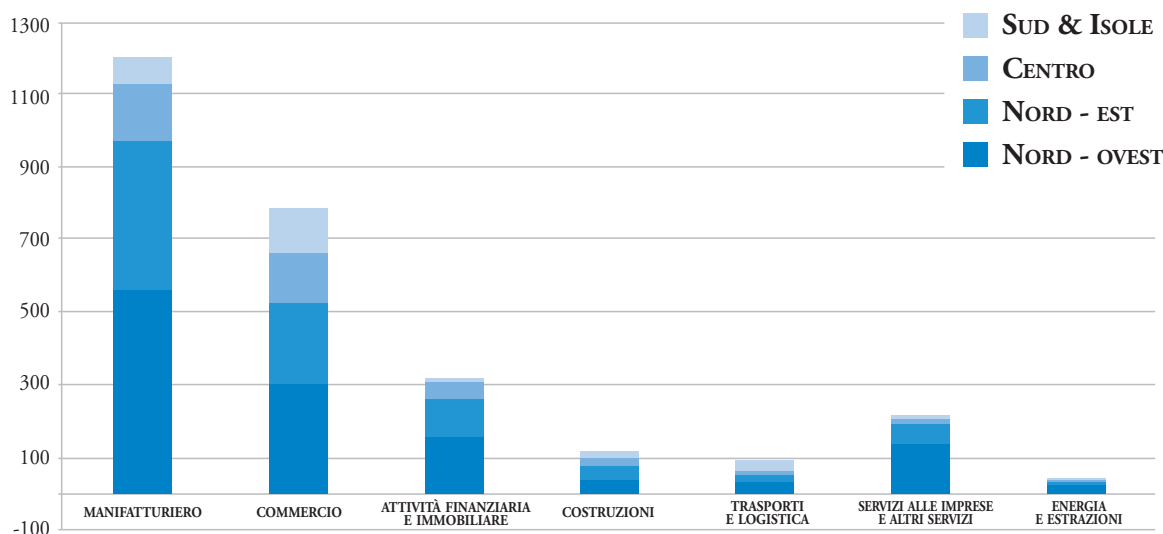
CONTINENTE	% AZIENDE FAMILIARI SU TOTALE AZIENDE	% SUL PIL	% SULL'OCCUPAZIONE
Europa	85%	70%	60% (più di 144 milioni di occupanti)
Nord America	90%	57% USA 60% Canada	57% (più di 97 milioni di occupanti)
America Latina	85%	60%	70%
Medio Oriente	90%	80%	70% (più di 67 milioni di occupanti)
Asia - Pacifico	85%	57% Sud Asia 32% Nord Asia	% sull'occupazione



Le aziende familiari sono ancora un modello vincente.

Devono, però, evolversi, crescere, internazionalizzarsi, devono avere una buona governance. È altrettanto essenziale un nucleo familiare che senta l'azienda come grande passione, che abbia un grande senso di responsabilità sociale, che guardi a medio termine senza pensare all'azienda come ad un'entità da cui trarre un profitto a breve

*(Emma Marcegaglia,
Vice Presidente e Amministratore Delegato di Marcegaglia,
Presidente di Confindustria 2008-2012);*



Quanto ai settori produttivi delle imprese familiari analizzate, il settore manifatturiero è quello prevalente con il 43%; a seguire il commercio (28%), mentre meno significativa è la presenza nelle attività finanziarie ed immobiliari (12%), servizi (8%), costruzioni (4%), trasporti (3%) ed energia ed estrazioni (2%).

Da un punto di vista geografico, il 74% delle aziende familiari di medie e grandi è presente al Nord del Paese, il 16% al Centro ed il 10% nel Sud e nelle Isole.

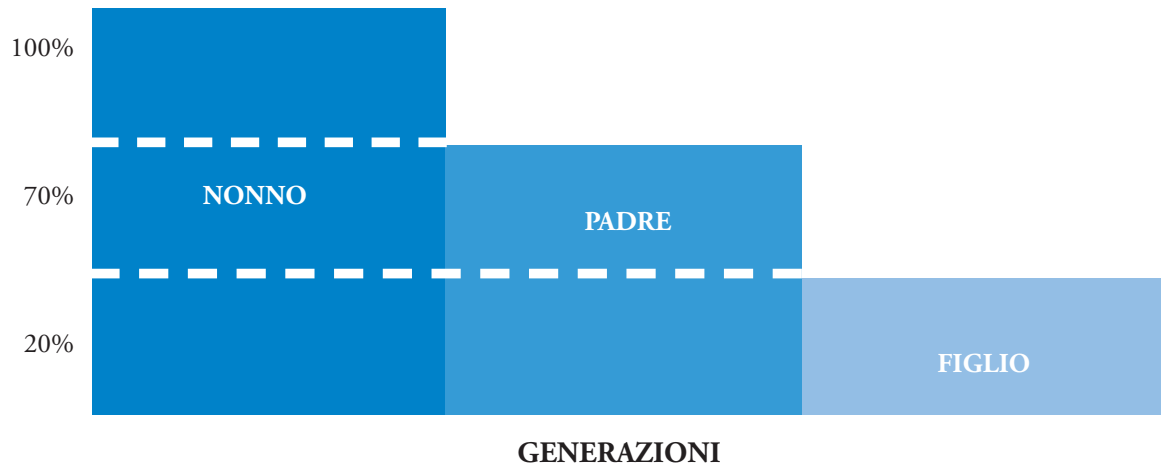
(Fonte AIDAF)

Focalizzando la nostra attenzione sulle imprese familiari italiane coinvolte nel passaggio generazionale, si stima che siano pari al 50%.

Per comprendere meglio il problema socio-economico che questo fenomeno comporta guardiamo, come sempre, ai numeri. Secondo i dati elaborati da Unioncamere sono circa 5 milioni gli imprenditori iscritti ai registri delle Camere di Commercio, il cui assetto di base è al 93% di tipo familiare. Di questi il 43% supera i 60 anni ed il numero di imprese che nei prossimi 10 anni dovranno affrontare il problema risulta essere il 40% del totale, mentre gli imprenditori che manifestano l'intenzione di lasciare l'azienda ad un familiare è nell'ordine del 68%. Solo il 20% delle imprese arriva alla terza generazione; la parte restante è capace solo di passare il testimone, in qualche modo, da padre a figlio, ma non da nonno a nipote. Dalle statistiche si rileva che il 10% dei fallimenti annui delle aziende è derivante dalla mancata pianificazione e gestione del passaggio generazionale, tanto che due aziende su tre scompaiono entro 5 anni dal passaggio dalla prima alla seconda generazione e per il 30% delle aziende il processo di ricambio generazionale coincide con la fine della realtà aziendale. Il fenomeno è di notevole importanza e, come già anticipato nell'editoriale, è doveroso da parte dei professionisti che assistono gli imprendi-

tori e le loro famiglie, occuparsi del passaggio generazionale. In questo contesto, è chiaro che non è possibile affrontare la questione in termini enciclopedici ma è necessario esaminare il tema in maniera tecnica e puntuale. Solo così sarà possibile ridimensionare le preoccupazioni legate al passaggio del testimone e nello stesso tempo affrontare con serenità questo momento della vita aziendale e familiare. I primi aspetti da affrontare sono quelli relativi alle persone, ossia legate alle emozioni che il passaggio aziendale può produrre: attese, esigenze, aspirazioni e convinzioni, semmai latenti e non percepiti dai protagonisti del passaggio aziendale. La dimensione psicologica è infatti molto importante perché determina anche i tempi e le modalità di trasmissione. Il professionista che affianca l'imprenditore deve inoltre predisporre delle sessioni di incontro con la famiglia che servano a comprendere le dinamiche relazionali tra gli stessi. Non tutte le famiglie sono uguali e il professionista dovrà verificare chi e quanti sono i membri coinvolti nel passaggio generazionale, quali sono i loro interessi e le loro ambizioni e il loro grado di parentela con il fondatore dell'impresa. Particolare attenzione dovrà essere rivolta anche (e soprattutto) nei confronti di chi rimane escluso. Nella fase di ascolto della famiglia si dovranno tenere a mente dei punti fondamentali; la successione di azienda non è

TASSO DI SOPRAVVIVENZA



un passaggio istantaneo ma è un processo che va costruito nel tempo...quindi nessuna fretta! Inoltre entrare a far parte del team non deve essere visto come un obbligo, ma come una delle tante opportunità che la famiglia mette a disposizione e che il “pre-scelto” dovrà essere consapevole del ruolo che dovrebbe ricoprire. Per questo, di passaggio se ne dovrebbe cominciare a parlare in tempi “non sospetti” responsabilizzando i figli e lasciando loro un graduale spazio operativo in azienda. Parallelamente, il senior dovrà delegare le diverse attività coinvolgendo il futuro leader nella gestione dell’impresa. La letteratura scientifica è concorde nel distinguere tra:

- l’impresa familiare tipica: in questo caso la famiglia è anche organo centrale dell’impresa come governance;
- l’impresa familiare allargata: qui la famiglia è aperta all’ingresso di figure manageriali terze;
- l’impresa familiare aperta: le figure consulenziali esterne alla famiglia sono da sempre ammesse nella governance e non sono strettamente legate al momento del passaggio generazionale;
- l’impresa familiare manageriale: è tipica dei grandi gruppi industriali nei quali la gestione è affidata integralmente ai manager ma la proprietà dell’azienda è nelle mani della famiglia.

Il tessuto industriale italiano è costituito prevalentemente dalle imprese familiari tipiche che presenta delle logiche abbastanza nette. La famiglia è il perno attorno a cui ruota l’attività produttiva, la controlla e tende a conservare il profilo tradizionale dell’impresa sia in termini di cultura e di valori. Tanto l’impresa che la famiglia sono il punto di riferimento nella comunità nella quale sono inseriti e que-

Dalle statistiche si rileva che il 10% dei fallimenti annui delle aziende è derivante dalla mancata pianificazione e gestione del passaggio generazionale, tanto che due aziende su tre scompaiono entro 5 anni dal passaggio dalla prima alla seconda generazione e per il 30% delle aziende il processo di ricambio generazionale coincide con la fine della realtà aziendale

sto determina, a livello interno, la creazione di rapporti di lunga durata con i dipendenti che ricoprono ruoli importanti tanto da essere assimilati a membri della famiglia. Quest’ultimo aspetto, se da un lato rappresenta un beneficio, dall’altro, soprattutto in aziende con dimensioni limitate, può diventare un problema nella misura in cui le pretese dei familiari si accavalano con quelle degli esterni.



*Usufrutto,
donazioni
di azienda,
trust, patti
di famiglia:
cosa scegliere?*

La cassetta degli attrezzi

Dopo aver individuato le linee generali del fenomeno, è il momento di passare in rassegna gli strumenti che sono a disposizione dei professionisti che assistono gli imprenditori impegnati nel passaggio generazionale. Nell'impresa familiare tipica, che abbiamo detto essere quella più diffusa in Italia, la famiglia è composta dal genitore/imprenditore, dal coniuge e da 2 o più figli, di cui solo alcuni intendono subentrare nella gestione dell'azienda di famiglia. In questo scenario, l'ingresso degli eredi dovrà essere graduale in modo tale che sia questi che comprendano se effettivamente, quella imprenditoriale, è la strada giusta da intraprendere. Il fondatore verificherà chi, tra i figli, è il più dotato e considererà anche le aspettative di chi invece sceglierà di uscire dall'azienda di famiglia. Il primo strumento che il professionista potrebbe consigliare all'imprenditore che si trova in questa situazione è l'usufrutto. Conservando per sé l'usufrutto e donando la nuda proprietà dell'azienda al suo (futuro) erede, l'imprenditore può continuare a mantenere il controllo e la gestione dell'azienda. Verrebbe quindi a realizzarsi un periodo di transizione durante il quale il genitore ha la possibilità di valutare l'idoneità del successore e consente un

eventuale ripensamento da parte di entrambi. Questa soluzione consente anche dei benefici fiscali: la base imponibile è infatti ridotta al solo usufrutto, essendo già intestato al futuro erede la nuda proprietà. Si può anche ipotizzare uno scenario diverso in cui il fondatore conserva la nuda proprietà e al successore riserva invece l'usufrutto; così facendo, la gestione è immediatamente passata nelle mani del figlio mentre il genitore ha la possibilità di osservare "dietro le quinte" mantenendo un ruolo di supervisione e controllo. Simili finalità possono essere perseguite anche attraverso l'affitto dell'azienda o rami di essa per un periodo determinato. Il genitore continua a mantenere la proprietà dell'azienda mentre lascia la gestione al figlio; inoltre nel contratto di affitto potranno essere previste particolari clausole che prevedano la risoluzione nel caso in cui non vengano a realizzarsi determinati obiettivi o risultati. Il codice civile fornisce anche altre soluzioni, forse poco utilizzate nella pratica ma sicuramente utili. Parliamo innanzitutto dei patrimoni destinati: costituiti più patrimoni destinati a diversi business aziendali, il fondatore li può assegnare a uno o più figli anche in base ai diversi studi e percorsi post lauream. Il senior valuta così ciascun figlio e il

Donazione d'azienda: quanto costa?

Una delle domande più frequenti che il cliente rivolge al suo consulente è proprio quella relativa ai costi.

Cerchiamo quindi di fornire, anche in questo caso, un quadro dettagliato circa gli aspetti fiscali legati al passaggio generazionale nel caso in cui si opti per la donazione dell'azienda.

Abbiamo deciso di focalizzarci su questo strumento perché è la forma più utilizzata dagli imprenditori in virtù del fatto che è esente fiscalmente: si parla a tal proposito di neutralità dell'operazione. Ai fini delle imposte dirette, secondo l'art. 58 comma 1 del Testo Unico delle imposte sui redditi "il trasferimento di azienda per cause di morte o per atto gratuito non costituisce realizzo di plusvalenze dell'azienda stessa". È necessario prospettare al cliente che il momento impositivo è solo spostato in avanti: l'esenzione è solo per il donante e questo è giustificato dall'intento del legislatore di agevolare proprio il passaggio del testimone.

Per il donatario imprenditore che voglia successivamente vendere totalmente o parzialmente l'azienda emergono tutte quelle plusvalenze che non sono state tassate in occasione del precedente passaggio.

Ai fini delle imposte indirette, la donazione di azienda è esente dall'imposta di donazione sempre che ricorrano determinate condizioni stabilite dalla legge. Innanzitutto oggetto della donazione dovrà essere l'azienda o un ramo di essa (con esclusione quindi di altro beni); i donatari dovranno essere esclusivamente discendenti o coniugi del donante. Il beneficiario, in occasione della donazione dovrà dichiarare in apposito documento di voler proseguire l'attività imprenditoriale per almeno nei 5 anni successivi all'atto di donazione.

Se per qualche motivo, dopo la dichiarazione, ciò non dovesse accadere, il beneficiario decade dalle agevolazioni, con conseguente applicazione dell'imposta in misura ordinaria; della sanzione amministrativa (pari al trenta per cento di ogni importo non versato) nonché degli interessi di mora decorrenti dalla data in cui l'imposta avrebbe dovuto essere pagata.

Non decade dall'agevolazione il beneficiario che, anche prima dei 5 anni, conferisca l'azienda in una società alla condizione che:

- si tratti di una società di persone;
- o che, pur essendo una società di capitali, le azioni o quote assegnate a fronte del conferimento consentono di conseguire o integrare il controllo ai sensi dell'articolo 2359, primo comma, n. 1).

patrimonio così destinato e al contempo la società a cui sono intestati i patrimoni non subisce ripercussione rimanendone "estranea", raggiungendo anche una finalità segregativa, tanto importante in un'ottica di corretta pianificazione patrimoniale.

Inoltre i creditori della società potranno aggredire il patrimonio destinato e viceversa. È possibile intervenire anche a livello statutario: si possono ad esempio inserire delle clausole di accrescimento attraverso le quali il fondatore/genitore può premiare, anche in via graduale, il figlio facendolo partecipare sempre più attivamente alla vita aziendale. Anche attraverso la donazione di partecipazioni dotate di particolari diritti amministrativi consentirà al genitore di mantenere il controllo e la gestione. Incidendo sullo statuto si può anche garantire una personalizzazione della partecipazione degli eredi

che vengano esclusi dal ruolo di leader. Nella cassetta degli attrezzi, ci sono anche strumenti di diritto estero (ormai perfettamente assimilati anche dal diritto italiano) che possono tornare utili per gestire il passaggio generazionale dell'imprenditore.

Il trust potrebbe essere molto utile proprio per la famiglia tipica; infatti, attraverso questo strumento è possibile segregare il patrimonio accumulato dai componenti della famiglia da quello aziendale. Così facendo, eventuali fallimenti di tipo personale o aziendali rimangono confinati senza intaccare il resto. Anche attraverso il trust e i sottofondi si potrà da un lato indicare il successore del fondatore e dall'altro verranno stabiliti i ruoli e le attribuzioni degli altri eredi esclusi dall'azienda. Strumento ideale per la famiglia aziendale italiana è il patto di famiglia di cui offriamo un focus specifico a pagina 9

Un patto in famiglia



Uno tra gli strumenti giuridici che il legislatore ha messo a disposizione degli imprenditori e delle loro famiglie è il patto di famiglia, volto a facilitare il passaggio del testimone anche attraverso importanti agevolazioni fiscali.

Cos'è

Come sempre il punto di partenza è la norma:

ai sensi dell'art. 768 bis c.c. il patto di famiglia è un contratto con cui il disponente trasferisce ad un proprio discendente un'azienda o una partecipazione sociale e liquida a coloro che sarebbero legittimari se in quel momento si aprisse la successione del disponente, una somma corrispondente al valore delle rispettive quote di legittima. In pratica l'imprenditore che vuol cedere la propria azienda ad un pro-

*Armonia familiare e lungimiranza nel business:
sono queste le due chiavi di successo del patto di famiglia*



prio discendente (che rappresenta la classica ipotesi di passaggio) dovrà liquidare gli altri legittimari, ossia il coniuge, i figli (che non riceveranno l'azienda) e, in assenza di questi, gli ascendenti.

La liquidazione può avvenire in un'unica soluzione o in più tranches; inoltre la liquidazione potrà essere fatta in denaro o in natura

attraverso la corresponsione di beni. La legge inoltre consente che ai legittimari di rinunciare al diritto di liquidazione.

Quella del patto di famiglia è una successione anticipata ma limitata all'azienda e la somma che il disponente dovrà liquidare sarà pari al diritto di legittima (da calcolarsi sul valore dell'azienda in passaggio) di ciascuno.

Esempio

- Valore azienda € 400.000
- Famiglia composta da imprenditore, coniuge e unico figlio
- Imprenditore: disponente
- Figlio: beneficiario
- Valore della quota di legittima del coniuge 1/3 (€ 133.333)

- a) Il figlio liquida alla madre la somma
- b) La madre rinuncia a tale diritto e il figlio non verserà nulla

LE PAROLE CHIAVE

Disponente	<i>è il soggetto che trasferisce il diritto; deve essere un imprenditore (ossia sottoposto al rischio imprenditoriale) o titolare di partecipazioni sociali;</i>
Beneficiario assegnatario	<i>deve essere un discendente del disponente (sono esclusi il coniuge, i fratelli, gli ascendenti e i nipoti ex fratre e tutti i soggetti non parenti)</i>
Legittimari non assegnatari	<i>il coniuge, i figli e, in assenza di questi, gli ascendenti</i>
Collazione	<i>i legittimari devono conferire alla massa ereditaria i beni ricevuti in donazione dal de cuius. Ha la funzione di mantenere la proporzionalità delle quote tra gli eredi</i>
Quota di legittima	<i>quota riservata dalla legge ai legittimari</i>
Azione di riduzione	<i>reintegra le quote lese dei legittimari</i>

Quali sono le caratteristiche

Il patto di famiglia può essere utilizzato da qualsiasi tipo di imprenditore anche piccolo. La legge non prevede alcuna limitazione e le imprese potranno essere di grandi, medie o piccole dimensioni. Potranno essere strutturate come società per azioni, a responsabilità limitata, società di persone, imprese individuali o familiari.

Quanto all'oggetto potrà essere trasferita l'intera azienda, il ramo di azienda purché sia funzionale e tale da consentire la continuazione dell'attività d'impresa; la legge consente anche il trasferimento della sola nuda proprietà mentre l'usufrutto rimane nelle mani del disponente.

Tanto il trasferimento dell'azienda che le liquidazioni in favore degli altri legittimari non assegnatari sono blindate (la legge nello specifico li esonera dall'azione di riduzione e collazione). Costoro infatti non potranno, dopo la firma del patto, avanzare altre pretese circa la loro quota di legittima. Vista l'importanza dell'atto, è necessario che l'atto venga sottoscritto davanti ad un notaio; in mancanza il

*Il patto di famiglia
può essere utilizzato
per qualsiasi tipo
di imprenditore
e qualunque struttura
societaria*

contratto sarà nullo. Non comporta la nullità invece l'assenza di una perizia giurata di stima del valore dell'azienda ceduta; tuttavia, gli esperti ne consigliano l'adozione soprattutto per ancorare il valore della stessa azienda al momento in cui è stato concluso il patto di famiglia.

I vantaggi fiscali

La legge (precisamente l'art. 1, comma 78, L. n. 296/2006, che ha integrato la disposizione dell'art. 3, D.Lgs. n. 346/1990) prevede un

I CONSIGLI DEL NOTARIATO

Come avviene la liquidazione ai legittimari? In particolare, come si stabilisce la somma ad essi dovuta?	<i>La legge prevede (a fronte dell'assegnazione effettuata dall'imprenditore a favore di uno dei discendenti o di più discendenti per realizzare il passaggio generazionale) una compensazione delle ragioni dei legittimari non assegnatari, sempre che questi non vi abbiano rinunciato in tutto o in parte. La base di calcolo, ai fini della determinazione del valore delle quote riservate ai non assegnatari dell'azienda o delle partecipazioni societarie, è rappresentata dai beni attribuiti all'assegnatario a seguito del patto e senza che rilevino mutamenti di valore intervenuti successivamente</i>
Se si firma il patto di famiglia davanti al notaio, c'è poi la possibilità che si contesti successivamente la decisione, al momento in cui viene a mancare l'imprenditore?	<i>Al momento dell'apertura della successione dell'imprenditore non possono essere esercitate azioni o effettuate operazioni che abbiano finalità destabilizzatrici dell'assetto patrimoniale, deciso con il patto di famiglia. Al fine di garantire la stabilità dell'assetto patrimoniale ideato dall'imprenditore, i beni assegnati con il patto sono esclusi dall'obbligo della collazione e non sono soggetti all'azione di riduzione. In sostanza, l'assegnazione effettuata tramite il patto di famiglia è definitiva. E ciò vale tanto per gli assegnatari dei beni d'impresa quanto per gli altri legittimari.</i>
Se alcuni legittimari non hanno partecipato al patto, come possono far valere i loro diritti?	<i>In loro favore è stato previsto, al momento dell'apertura della successione, il pagamento di una somma pari alla quota che sarebbe loro spettata se avessero partecipato al patto, aumentata degli interessi legali. La somma verrà determinata in funzione e sulla base del valore dei beni d'impresa come determinato nel patto di famiglia. Anche per questa ragione una perizia estimativa del valore dell'azienda o delle partecipazioni trasferite, al momento della stipula del patto, può risultare opportuna.</i>
Se dovessero, dopo la firma del patto, insorgere vertenze, diverse interpretazioni, occorrerebbe agire in giudizio. Tempi lunghi e costi sicuri. È così?	<i>Non necessariamente. La legge prevede che le eventuali controversie che scaturiscono dal patto devono essere devolute in via preliminare ad organismi di conciliazione. La previsione – per quanto già oggi l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione sul patto di famiglia è previsto espressamente dall'art. 5 del D.lgs. n. 28/2010 – è diretta ad evitare i tempi eccessivamente dilatati del processo civile e a ricercare una soluzione più rapida ed economica delle controversie.</i>

regime agevolato per i trasferimenti di aziende familiari effettuati anche tramite i patti di famiglia a favore dei discendenti, che si impegnino a continuare l'attività nei successivi cinque anni.

Nello specifico, i trasferimenti effettuati tramite patti di famiglia non sono soggetti all'imposta di successione e donazione. Detti trasferimenti non sono soggetti neppure all'imposta ipotecaria (2%) e catastale (1%). Per poter fruire di queste agevolazioni, il nuovo titolare dovrà proseguire l'attività trasferita per almeno 5 anni dalla data di sottoscrizione del patto. Se ciò non dovesse accadere, il beneficiario può anche rinunciare alle agevolazioni fiscali; in tal caso, decadrà dal beneficio

e sarà onerato del pagamento dell'imposta in misura ordinaria, della sanzione amministrativa e degli interessi di mora dalla data in cui l'imposta avrebbe dovuto essere pagata.

E se si volesse modificare il patto?

Gli scenari sono diversi a seconda che le modifiche intervengano prima o dopo l'apertura della successione del disponente. Nel caso in cui avvengano prima, sarà necessaria la partecipazione di tutti le parti che hanno sottoscritto il patto.

Se invece si volesse modificare il contratto dopo la morte del disponente, ciò sarà solo possibile con un accordo transattivo o con un comune contratto di divisione.



TAMAGNONE DI MARCO
STUDIO LEGALE



info@tamagnonedimarco.it
www.tamagnonedimarco.it - www.protezionepatrimoni.it

Corso Moncalieri, 21 - 10131 Torino
Tel. 011 6605068

Piazzale Biancamano, 8 - 20121 Milano
Tel. 02 30316834