Pensa al futuro del tuo patrimonio

scritto da Valentina Pilotti



I frutti di anni di lavoro, anni in cui l'azienda ha rappresentato una seconda casa, sono risultati e successi importantissimi e, in quanto tali, vanno tutelati e meritano un futuro lungo e prosperoso. E perché il futuro possa essere controllabile, bisogna pensare a come affrontare i grandi cambiamenti che l'azienda può incontrare.

Leggi anche: "Holding: lo scudo e l'armatura nel passaggio generazionale"

Lasceresti davvero decidere ad altri il futuro del tuo patrimonio?

Parlando di cambiamenti... il **passaggio generazionale** è uno di questi: può essere una grande opportunità per sviluppare l'impresa nel tempo, ma, affinché sia un processo efficace, va pianificato. Al contrario, senza un minimo di organizzazione prospettica, si rischia di non poter controllare il destino della propria impresa.

Per capire quanto sia necessaria la pianificazione, prendiamo ad esempio il caso di **decesso** dell'imprenditore (che in caso di successione è denominato *de cuius*). Senza alcun tipo di disposizione e strumentazione giuridica specifica, la successione del patrimonio del *de cuius* sarebbe regolata dalle norme del codice civile secondo la cosiddetta **successione legittima**.

Il codice civile indica le categorie dei legittimari e, in sostanza, dispone che il patrimonio venga distribuito tra i parenti più stretti secondo determinate proporzioni; facciamo alcuni esempi:

Se il *de cuius* lascia un solo coniuge (non ha figli né fratelli) allora l'intero patrimonio resterà al coniuge stesso;

Se il *de cuius* lascia un coniuge e due o più figli il patrimonio sarà attribuibile per 1/3 al coniuge e per i 2/3 ai figli in parti uguali;

Se il *de cuius* lascia un coniuge, niente figli ma ha diversi discendenti, il patrimonio dovrà distribuirsi per i 2/3 al coniuge e per 1/3 ai discendenti legittimari…

(sorvoliamo esempi con ascendenti o collaterali meno prossimi).

Dunque, soprattutto quando si è imprenditori e proprietari di un'impresa (che fa parte del patrimonio personale) si deve pensare "voglio davvero che tutti i figli abbiano uguale parte del patrimonio?", "voglio davvero che nessuno, oltre le persone che la legge riconosce come legittimari, abbia parte del patrimonio?", "se i legittimari vanno bene per me…le percentuali sono davvero come le voglio io?".

Per guidare, almeno in parte, la successione del proprio patrimonio, è già sufficiente un semplice **testamento**. Il testamento, infatti, si manifesta già come segno e volontà di pianificazione e organizzazione del destino dell'impresa e del patrimonio e può essere **olografo** (scritto interamente a mano, datato e firmato), **pubblico** (redatto dal notaio davanti a due testimoni) o **segreto** (scritto, messo in una busta chiusa e depositato presso il notaio che redige un verbale).

Con il testamento si può riservare una parte del patrimonio, c.d. **quota disponibile**, così da poterla attribuire a proprio piacimento (ovvio che la legittima resta e non può essere lesa, ma le percentuali sono più ridotte così da non impegnare l'intero patrimonio).

Facciamo alcuni esempi:

Se il legittimario è un solo figlio o soltanto il coniuge, il patrimonio è riservato per il 50% ai suddetti e resta disponibile per il 50%;

se i legittimari sono un figlio e il coniuge, il patrimonio è per 1/3 del coniuge, per 1/3 del figlio e per 1/3 quota disponibile;

se i legittimari sono il coniuge e 2 figli, le quote sono di 1/4 per il coniuge e 1/4 per ogni figlio;

se i legittimari sono il coniuge e più di 2 figli, le quote sono 1/4 per il coniuge, 1/2 da dividere in parti uguali tra i figli e 1/4 quota disponibile;

se i legittimari sono più di 2 figli, 2/3 del patrimonio sono da dividersi in parti uguali tra i figli e 1/3 resta quota disponibile.

La quota disponibile permette, ad esempio, all'imprenditore di poter dare una maggior "fetta" del patrimonio ad uno solo tra più figli e questa scelta potrebbe derivare dal fatto che solo uno dei figli è interessato e coinvolto nell'azienda di famiglia, o perché magari solo quel figlio ha le capacità per poter assumere il ruolo di leader nell'impresa.

Con qualche piccolo esempio, si è voluto mostrare come un semplice strumento quale il testamento può essere già un forte contributo all'organizzazione del passaggio generazionale dal momento in cui l'imprenditore viene a mancare, potendo così garantire la volontà e le intenzioni di colui che ha fondato e formato il patrimonio.

La donazione, primo passo verso la pianificazione

Uno dei possibili modi per disciplinare a grandi linee il passaggio generazionale, oltre alla successione in presenza di testamento, è rappresentato dalla donazione. Si tratta di un segno evidente di pianificazione poiché, ancora più della successione con testamento, disciplina in anticipo come verrà distribuito il patrimonio dell'imprenditore.

Ovvio è che, in ogni caso, non va lesa la parte rappresentante la legittima, ma attraverso la donazione è possibile suddividere il patrimonio in valori equivalenti che potrebbero rappresentare per alcuni successori il valore delle quote aziendali mentre per altri la quantificazione delle stesse espressa in denaro.

Va posta l'attenzione ai **diritti dei legittimari** poiché questi, nel caso lo ritenessero opportuno, potrebbero **impugnare** la donazione (così come un testamento che non tenga in considerazione la legittima) e vedersi riconoscere la parte del patrimonio ad essi dovuta.

La donazione, a differenza del testamento, permette all'imprenditore, di poter vedere con i propri occhi la realizzazione del passaggio generazionale e di uscire gradualmente dall'azienda lasciando autonomia via via crescente ai successori.

Si può, con questo strumento, proteggere il patrimonio attraverso l'adozione di **clausole** che escludono soggetti indesiderati all'interno del patrimonio (soprattutto aziendale) e, inoltre, l'imprenditore può riservarsi dei diritti particolari sul patrimonio donato oltre che un certo potere decisionale in ambito aziendale.

Dal punto di vista fiscale, è bene pianificare per tempo la donazione poiché, come la successione e i patti di famiglia, ora ricade in una disciplina agevolata attraverso l'applicazione di **franchigie**, che vedono imposte molto ridotte (o addirittura azzerate se si prosegue l'attività per più di cinque anni e in presenza di altre determinate condizioni).

Inoltre, visto l'andamento "adattivo" dell'Italia che tende sempre più ad allinearsi con le discipline europee, sarebbe opportuno approfittare ora di questo **regime favorevole** alla continuità aziendale che attualmente pone l'Italia in una posizione privilegiata circa le operazioni di successione e donazione (per quanto riguarda le imposte).

Si può fare di più: patti di famiglia e trust, pianificazione più profonda

Uno strumento molto efficace per agevolare e disciplinare il passaggio generazionale è un tipo di contratto spesso utilizzato per altre finalità estranee a quelle aziendali e più attinenti alla sfera dei beni personali; stiamo parlando del patto di famiglia.

Il **patto** di famiglia è un **contratto** e, alla sua stipula (relativamente all'ambito aziendale), devono prendere parte:

- l'imprenditore;
- il discendente a cui l'imprenditore ha intenzione di trasferire l'impresa di famiglia, considerando che il beneficiario può essere solo un discendente dell'imprenditore stesso quali figli e nipoti (figli dei figli) e non, ad esempio, il coniuge (che comunque deve essere presente alla stipula del contratto);
- tutti i legittimari dell'imprenditore, che dovranno poi essere compensati in denaro o beni in raffronto al fatto che egli abbia trasferito l'azienda o società di famiglia ad uno solo dei discendenti.

Uno dei punti di forza del patto di famiglia consta nella funzione di **scudo** che assume per l'oggetto traferito in esso contenuto; infatti, tutte le attribuzioni inserite nel patto di famiglia non possono essere contestate e pretese una volta aperta la successione dell'imprenditore.

Dal punto di vista fiscale, vale il discorso affrontato per le donazioni (e per le successioni), ovvero, oltre ad avere imposte assoggettate a franchigie particolari, queste vengono totalmente azzerate in presenza di determinate condizioni come, ad esempio, il proseguimento dell'attività per oltre cinque anni.

Tuttavia, il patto di famiglia presenta anche alcuni punti critici quali, ad esempio, la limitata scelta degli assegnatari (solo figli e figli dei figli) o la necessaria presenza di tutti i legittimari alla stipula del contratto.

Più margine di manovra in chiave di "personalizzazione", controllo e pianificazione prospettica, è lasciato invece al **trust**.

Vediamo di cosa si tratta.

Il trust è uno strumento giuridico che ha come scopo la tutela di determinati beni che appartengono ad un soggetto (nel nostro caso l'imprenditore). Con il trust il patrimonio viene trasferito ad un'altra persona che ha l'obbligo di gestirlo con diligenza a favore di un terzo individuo, il **beneficiario**. Colui che dispone dei beni e ne trasferisce l'intestazione è denominato "disponente", "settlor" o "grantor", il nuovo titolare è il "fiduciario" o "trustee" (che gestisce ed amministra i beni) ed il beneficiario è detto "beneficiary". Una posizione eventuale è quella del guardiano (protector).

Oggetti del trust possono essere dei beni mobili e/o immobili, oppure diritti.

Attenzione: chi ne acquista la proprietà non può utilizzarli a proprio piacimento.

Infatti, il trustee deve amministrarli a favore di uno scopo, oppure in maniera tale che il beneficiario potrà goderne in base agli accordi pattuiti.

Nel caso del passaggio generazionale, il trust è uno strumento potenzialmente ben fatto, poiché permetterebbe di prevedere che **l'impresa non venga ceduta a terzi neanche dopo cinque anni**, prevedere il salto generazionale a favore dei nipoti con contemporaneo mantenimento dei figli, prevedere sistemi capaci di risolvere imprevisti dando al trustee o al

guardiano (o ad entrambi) i poteri necessari per affrontarli, riservarsi il potere o darlo al trustee o al guardiano pur stabilendo già un beneficiario ancora inesperto e molto altro.

Tuttavia, il trust presenta anche alcune criticità come la complicata e delicata gestione.

Questo strumento, infatti, è tipico dei sistemi di Common Law e non è presente nel nostro ordinamento. In Italia ci si può avvalere del trust grazie ad una convenzione: a pena di validità, il trust deve rispettare le regole indicate dalla legge che ha ratificato nel nostro Paese la suddetta convenzione. In Italia i trust ammessi ricadono nella tipologia di "trust interni", ovvero devono riguardare soggetti italiani (disponente, fiduciario e beneficiario) e beni collocati almeno in parte nel territorio italiano.

La scelta dello strumento più funzionale al proprio caso è delicata e significativa per la riuscita del processo di passaggio generazionale.

Per questo è bene farsi guidare da professionisti preparati ed attenti alle esigenze dell'imprenditore.

L'impresa è preziosa e una fase delicata come quella del passaggio generazionale merita di essere programmata nei giusti tempi e con la dovuta attenzione, perché ogni mezzo è funzionale solo se abbinato ai fini più consoni ad esso.

FOCUS: i 7 punti RILEVANTI per la gestione futura del tuo patrimonio

1. Il lavoro di una vita va **tutelato** e merita futuro
2. Il **passaggio generazionale** dà longevità e prosperità all'impresa…ma va pianificato
3. Senza **pianificazione**…la successione legittima è obbligata MA non è una scelta consapevole
4. Il **Testamento**: è già qualcosa…si può lasciare una "quota disponibile"
5. **Donazione**: si inizia a parlare di pianificazione
6. **Patto di famiglia**: scudo valido, ma un po' rigido per la scelta degli assegnatari
7. **Trust**: strumento flessibile e complete, piuttosto complicato da gestire e non tipico del nostro ordinamento.

Leggi anche: "Holding: lo scudo e l'armatura nel passaggio generazionale"