

Gli aspetti giuridico-fiscali nel passaggio generazionale

a cura di Giuseppe Ripa e Alessandro Lattanzi

m eum

Gli aspetti giuridico-fiscali nel passaggio generazionale

a cura di Giuseppe Ripa e Alessandro Lattanzi

eum

Isbn 978-88-6056-866-3 (print)

Isbn 978-88-6056-867-0 (PDF)

Prima edizione: settembre 2023

©2023 eum edizioni università di macerata

Palazzo Ciccolini, via XX settembre, 5 – 62100 Macerata

info.ceum@unimc.it

<http://eum.unimc.it>

Impaginazione: Valeria Nicolosi e Carla Moreschini

Il presente volume è stato sottoposto a *peer review* secondo i criteri di scientificità previsti dal Regolamento delle eum (art. 3) e dal Protocollo UPI (Coordinamento delle University Press Italiane).

Indice

9	Prefazione
11	Introduzione
	Capitolo primo
15	Il trivio fiscale
15	1.1. La pianificazione fiscale lecita
17	1.2. L'elusione e l'abuso del diritto
23	1.3. I fenomeni evasivi
28	1.4. L'interposizione <i>tout court</i>
	Capitolo secondo
33	Il patto di famiglia
34	2.1. Le disposizioni del Codice civile
51	2.2. Le disposizioni fiscali
66	2.3. Considerazioni conclusive sull'istituto
68	2.4. Il caso di studio
	Capitolo terzo
73	Il <i>trust</i>
73	3.1. L'istituto del <i>trust</i>
77	3.2. I profili civili del <i>trust</i>
83	3.3. La fiscalità diretta del <i>trust</i>
90	3.4. La fiscalità indiretta del <i>trust</i>
97	3.5. I profili elusivi/evasivi del <i>trust</i>
99	3.6. I casi di studio
	Capitolo quarto
105	Il fondo patrimoniale
105	4.1. L'istituto del fondo patrimoniale
107	4.2. I profili civili del fondo patrimoniale
112	4.3. I profili fiscali del fondo patrimoniale
116	4.4. Il caso di studio

	Capitolo quinto
119	Gli atti di destinazione del patrimonio
119	5.1. I profili civili dell'istituto
123	5.2. Gli atti pregiudizievoli nei confronti dei creditori
125	5.3. La fiscalità dell'atto di destinazione
126	5.4. Il caso di studio
	Capitolo sesto
129	Le <i>holding</i> di famiglia
129	6.1. Il concetto di <i>holding</i>
132	6.2. Il gruppo aziendale e l'attività di direzione e coordinamento
138	6.3. I principali componenti di reddito delle <i>holding</i> società di capitali
157	6.4. Il conferimento
189	6.5. Il caso di studio

All'uomo di Naledi, che già più di 236 mila anni fa seppe interpretare al meglio il passaggio generazionale fra i membri della comunità, basandosi sul rispetto reciproco e sul precetto diventato poi di uso comune “non fare agli altri ciò che non vorresti sia fatto a te”.

Cioè a dire, ricordare il passato, capire chi eravamo, per regolamentare al meglio quello che saremo a livello umano, vieppiù a livello imprenditoriale e professionale.

Prefazione

Il passaggio generazionale rappresenta uno dei punti più critici per tutte le imprese, quindi, deve adeguatamente essere accompagnato e strutturato nei modi e nelle corrette tempistiche.

Solo in tal modo si permetterà all'imprenditore di "lasciare le redini" ed all'impresa di perdurare nel tempo quale entità in continuità aziendale; per contro, la procrastinazione o, addirittura, il rifiuto di affrontare la tematica altro non porteranno che alla creazione di rilevanti danni sia all'impresa (od al gruppo d'impres), che allo stesso nucleo familiare.

Proprio per questi motivi il Legislatore ha predisposto, per il passaggio generazionale, appositi istituti giuridici, ovvero si è avvalso di strumenti di matrice internazionale ratificati nel nostro ordinamento e ha condizionato gli aspetti fiscali (l'incasso delle imposte dirette ed indirette avverrà nel momento in cui si verificheranno i presupposti di effettiva capacità contributiva, senza quindi danneggiare i passaggi intermedi per la realizzazione del passaggio generazionale).

In tal senso, emergono gli istituti del patto di famiglia, del *trust*, del fondo patrimoniale, degli atti di destinazione e la holding di famiglia; tutti istituti che hanno come finalità quella di permettere all'imprenditore di riorganizzare il gruppo famiglia, potendo scegliere il membro ovvero i membri più idonei a proseguire l'attività d'impresa, lasciando agli altri discendenti la possibilità di parteciparvi in modo minoritario, ovvero essere destinatari di altri beni patrimoniali diversi da partecipazioni ed aziende o, ancora, di essere liquidati.

La sostanza aziendale dei prefati istituti la si rinviene, dunque, nella possibilità lasciata all'imprenditore di scegliere in base alle esigenze sue e dei singoli membri della famiglia, oltre che quello di permettere che il patrimonio aziendale possa perdurare

nel tempo, attraverso una guida ritenuta idonea.

L'esame della matrice civile degli istituti deve debitamente essere accompagnato dalle disposizioni fiscali, quali immediati riflessi sui singoli atti o fatti connotanti possibili elementi di capacità contributiva da assoggettare a tassazione. Invero, se il fisco nazionale, sia dal lato delle imposte dirette che indirette, è spesso paragonato ad un leviatano espropriatore della ricchezza dei contribuenti, nell'ambito del passaggio generazionale così demoniaco non appare, anzi, tutt'altro.

In particolare, per ampi versi, il Legislatore ha avuto modo di accompagnare ed agevolare il passaggio generazionale addirittura creando campi di esenzione dall'imposizione indiretta, mentre, per altri versi, ha preso posizione circa la necessità di attendere il compimento degli atti di reale arricchimento patrimoniale verso i beneficiari, permettendo così che il passaggio intermedio di dotazione degli strumenti in precedenza citati possano compiere lo scopo per cui sono stati istituiti.

Il fine del presente lavoro è, dunque, quello di esaminare la sostanza aziendale del passaggio generazionale alla luce della disciplina civilistica e fiscale, mediante un raccordo sistematico delle due discipline, anche alla luce delle pronunce chiarificatrici nel tempo intervenute da parte della Suprema Corte di Cassazione e delle varie circolari ministeriali e dell'Amministrazione finanziaria pronunciate sul tema.

Inoltre, viste le possibilità di riduzione delle imposte o addirittura di totale esenzione al momento del passaggio, non può essere trascurato l'eventuale riflesso fiscale connotante le possibili attuazioni di pratiche abusive ed evasive, quali operazioni spinte all'estremo dai contribuenti per ricercare indebiti vantaggi fiscali ovvero attuare addirittura operazioni simulate (in tutto o in parte), per interposta persona o realizzate mediante artifici, al solo fine di danneggiare i creditori.

Il tutto verrà accompagnato da appositi casi specifici che permetteranno ai lettori di trasfondere l'ambito teorico in casi realmente verificatisi nella prassi.

Infine, un doveroso ringraziamento deve essere fatto alla Prof.ssa Antonella Paolini, la quale ha supportato e sostenuto da par suo tale iniziativa editoriale.

Introduzione

L'argomento del passaggio generazionale afferisce ad una delle tematiche più sentite e delicate nell'ambito della gestione d'impresa, poiché il deve essere inteso ed esaminato sotto molteplici punti di vista.

Esso tocca vari aspetti, sia aziendali, che fiscali, ma soprattutto psicologici e di ambito prettamente familiare.

In primo luogo, il passaggio generazionale deve essere analizzato quale elemento volto a preservare il bene primario della continuità aziendale. Difatti, la volontà principale dell'imprenditore è quella di assicurare che la sua impresa ovvero, laddove presente, il gruppo d'impresе ad esso riconducibile, possa continuare a perdurare come entità in regolare funzionamento nel lungo periodo, a prescindere dalla presenza della sua figura.

Tuttavia, tale bene deve essere ricondotto anche alle necessità familiari, allo status acquisito nel tempo in termini di ricchezza e prestigio all'interno della comunità, nonché alle reali capacità imprenditoriali dei discendenti a cui la gestione vuole essere affidata.

Non va poi dimenticato che lo stesso imprenditore è spesso restio a cedere il passo ai più giovani, atteso che spesso sorgono scontri di natura prettamente generazionale, poiché il "nuovo" si scontra con il "vecchio" e l'intraprendenza dei giovani si acuisce e cerca di fare breccia nel potere decisionale degli anziani.

Proprio tali ultimi aspetti di natura squisitamente psicologica sono la causa principale per cui il passaggio generazionale non viene programmato con le adeguate tempistiche, venendo procrastinato fino a divenire obbligatorio per legge al momento della morte dell'imprenditore, sfociando nella successione.

Ancora, il passaggio generazionale non viene nemmeno programmato, né tanto meno affrontato dall'imprenditore stesso e dai suoi familiari a causa di plurimi fattori, quali l'egemonia dell'imprenditore o l'impossibilità di trovare eredi, a causa della scelta degli stessi di percorrere strade diverse.

Invero, in relazione al primo aspetto, stante una costante percentuale superiore al 90% di PMI del tessuto aziendale italiano, è indubbia la connotazione totalitaria dell'imprenditore italiano con la propria impresa, poiché egli è spesso il socio di maggioranza (direttamente come persona fisica ovvero come socio di maggioranza della controllante) ed il Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero l'amministratore unico. In altre parole, egli è il vero dominus dell'impresa e con essa si identifica totalmente.

Per contro, potrebbe emergere la volontà dei discendenti di proseguire sulla stessa strada tracciata dallo stesso imprenditore. Ancora, è possibile che il passaggio generazionale non trovi attuazione anche a causa della mancanza di soggetti ritenuti idonei dal punto di vista imprenditoriale.

Traslando quanto sopra in termini numerici*, emerge che un'impresa su due ha affrontato e risolto la problematica del passaggio generazionale (47,2%), il 17,4% sta affrontando la problematica, mentre il restante 35,4% non lo ha minimamente affrontato.

Le problematiche maggiormente riscontrate tra le imprese che non hanno attuato il passaggio generazionale, il 73,9% ha affermato che la nuova generazione è risultata troppo giovane, mentre il 18,3% ha sostenuto che non vi fossero eredi capaci, il 9,6% a causa del contrasto tra soci ed il restante 2,6% a causa della presenza di troppi eredi candidabili.

Le statistiche riportate sono relative alle medie imprese, ossia imprese maggiormente strutturate dove la separazione tra manager e compagine societaria è più accentuata; ne consegue che per le piccole imprese familiari che costituiscono la vera e propria ossatura del tessuto imprenditoriale italiano, le percentuali

* Unioncamere, *Leader del cambiamento: le medie imprese italiane nella quinta rivoluzione industriale*, 27 giugno 2022, disponibile all'indirizzo: <https://www.tagliacarne.it/files/220627/report_medie_impresе_leader_del_cambiamento.pdf>.

affendenti alla mancata attuazione del passaggio generazionale sono destinate ad acuirsi.

Il passaggio generazionale è, quindi, un evento fondamentale per la sopravvivenza delle imprese; esso deve essere attentamente ponderato e pianificato per permettere che il cambio di governance avvenga con le tempistiche e le modalità più corrette possibili, mediante la formazione dei “nuovi” accanto ai “vecchi” e, soprattutto, che la scelta del nuovo sia correttamente effettuata, magari affiancando quest’ultimo a manager esperti, ma terzi rispetto alla famiglia.

La criticità del passaggio può avvalersi di un esempio, tra i tanti, la rilevanza assunta dall’imprenditore nei buoni e saldi rapporti creati nel tempo con i clienti, con i fornitori e gli istituti di credito; nel caso in cui la sua figura venisse meno tutto d’un tratto (ad esempio per *mortis causa*) vi saranno ovviamente ripercussioni negative per tutta l’impresa. In altre parole, un conto è che l’impresa passi di mano improvvisamente a soggetti non ancora designati e formati alla guida nel medio-lungo periodo di una struttura tarata sull’imprinting del precedente imprenditore ed un altro è che la struttura e il nuovo imprenditore si modellino insieme, attraverso un passaggio di consegne graduale, attraverso specifici piani di sviluppo.

Come indicato in Prefazione, le suddette problematiche collegate al passaggio generazionale, trovano accoglimento nelle norme civilistiche dato che esistono appositi istituti, eventualmente combinati tra di loro. Tra i vari istituti è possibile citare il patto di famiglia, il *trust*, le *holding* di famiglia, i fondi patrimoniali, gli atti di destinazione, la donazione e la successione, ma ve ne sono anche altri a cui è possibile ricorrere; ciò a testimoniare che la legislazione nazionale è infarcita di strumenti idonei. Basterà semplicemente riportare la funzione degli stessi alle necessità della famiglia.

Posto ciò, di seguito verranno esaminati gli istituti maggiormente utilizzati nella prassi sotto il punto di vista civilistico, andando poi ad esaminare l’aspetto fiscale, ai fini delle imposte dirette ed indirette.

Tuttavia, si ritiene di dover affrontare, preliminarmente all’oggetto di studio, alcuni principi che il Legislatore fiscale na-

zionale, anche sulla base delle direttive comunitarie, ha posto alla pianificazione fiscale aggressiva; difatti, seppur il passaggio generazionale passi attraverso l'utilizzo di strumenti di natura civilistica, questi spesso vengono spinti oltre i limiti della lecita pianificazione fiscale, sconfinando nell'abuso di diritto o, addirittura, nell'evasione. Pertanto, la disamina iniziale sarà diretta ad esaminare le tre vie entro cui il legislatore fiscale confina l'esecuzione degli atti, ossia la lecita pianificazione fiscale, l'abuso del diritto e l'evasione.

Gli aspetti giuridico-fiscali nel passaggio generazionale

Il manuale si prefigge l'obiettivo di esaminare i riflessi giuridico-fiscali del passaggio generazionale nelle imprese, quale primaria necessità per permettere alle famiglie di coniugare il duplice interesse di massimizzare il beneficio economico-finanziario in capo ai familiari e la continuità aziendale dell'impresa o del gruppo d'impres.

Ciò obbliga, tuttavia, a una preventiva disamina del trivio fiscale (lecita pianificazione, abuso del diritto ed evasione) in cui l'attuazione delle operazioni può sfociare.

L'analisi dei singoli istituti, quali il patto di famiglia, il *trust*, il fondo patrimoniale, gli atti di destinazione e le *holding*, è accompagnata anche da specifici casi di studio realizzati in concreto dagli autori nell'ambito della loro attività professionale.

Giuseppe Ripa è docente incaricato presso il Dipartimento di Economia e Diritto dell'Università di Macerata, Dottore Commercialista, Revisore Legale, tributarista, giornalista pubblicitista.

È autore e coautore di numerosi *working papers* e manuali in tema fiscale, societario e concorsuale, di cui, tra gli ultimi, il manuale *La fiscalità d'impresa* (CEDAM, 2011) e *La fiscalità d'impresa*, II edizione (Wolters Kluwer, 2018).

Alessandro Lattanzi è cultore della materia presso il Dipartimento di Economia e Diritto dell'Università di Macerata, Dottore Commercialista, Revisore Legale, tributarista e giornalista pubblicitista.

È autore di numerosi *working papers* e articoli di approfondimenti in tema fiscale, societario e concorsuale. Ha collaborato alla redazione di manuali in tema fiscale, tra cui *La fiscalità d'impresa*, II edizione (Wolters Kluwer, 2018).



eum edizioni università di macerata

€ 12,00

ISBN 978-88-6056-866-3

