



**ANALISI LEGALE**  
*Studio Legale Forcella Peruzzi*

## **Pianificare la successione dell'imprenditore in 5 fasi**

Il presente Quaderno ha lo scopo di dare una **chiara visione d'insieme** della pianificazione successoria dell'imprenditore, suggerendo una modalità operativa secondo **cinque fasi di lavoro**. Il processo di pianificazione inizia con la presa visione degli strumenti di pianificazione, prosegue con l'analisi della concreta situazione di partenza e degli ostacoli che si potrebbero incontrare, infine si conclude con la realizzazione del trasferimento.



### **Sommario:**

<b>1. Le questioni da affrontare nella pianificazione del passaggio generazionale</b>	<b>pag.2</b>
<b>2. I principali strumenti e clausole</b>	<b>pag.2</b>
2.1 Donazione e Testamento	pag.3
2.2 Clausole statutarie	pag.4
2.3 La holding di famiglia e lo spin-off immobiliare	pag.5
2.4 Trust e Fondazione Olandese (Stak-BV Holding)	pag.7
<b>3. Il nostro metodo: le 5 fasi della pianificazione</b>	<b>pag.9</b>

La pianificazione successoria è un processo graduale che solitamente è intrapreso con i propri abituali professionisti (commercialista, notaio). Tuttavia vista la complessità e specificità della materia (diritto successorio) è sempre opportuno l'affiancamento di un **avvocato specializzato in Eredità**. Infatti, i più semplici e conosciuti strumenti successori (**testamento** e **donazione**) raramente riescono a garantire gli obiettivi fissati dall'imprenditore. Ma soprattutto non consentono all'imprenditore di avere il tempo per sperimentare la qualità imprenditoriale del proprio successore. Altri strumenti di pianificazione successoria invece possono essere più vantaggiosamente utilizzati a superare tale problematica. Ad esempio, a interventi sulla governance aziendale riassetto societari (attraverso una **holding di famiglia**), la **fondazione olandese (STAK)** e il **trust**. Tali strumenti devono però essere confezionati ad hoc, con **specifiche clausole**, tenendo conto delle molteplici interferenze delle norme di diritto delle successioni ereditaria e della situazione concreta.

## 1. LE QUESTIONI DA AFFRONTARE NELLA PIANIFICAZIONE DEL PASSAGGIO GENERAZIONALE

### 1.1 LE DUE DOMANDE PRELIMINARI

Prima di tutto l'imprenditore uscente deve farsi **due domande**. La prima domanda riguarda gli obiettivi personali e familiari che l'imprenditore intende conseguire dalla pianificazione successoria.

La questione centrale è se l'azienda debba **proseguire in famiglia** o se si preferisca realizzare il massimo del ricavo con una più probabile **vendita esterna a un investitore strategico**. Tale scelta non può essere discrezionale e soggettiva, ma la risposta deve fondarsi sulla concreta situazione obbiettiva. All'interno della famiglia ci sono le risorse e le motivazioni per una prosecuzione dell'attività aziendale?

La seconda domanda che l'imprenditore deve farsi è se il processo di trasferimento avvenga all'interno di un quadro successorio. L'alternativa al trasferimento gratuito può essere infatti quella che il familiare subentrante utilizzi la proprie finanza, presente e futura, per l'acquisto. L'imprenditore intende operare in un quadro di cessione **a titolo gratuito** oppure **a titolo oneroso**?

### 1.2 I TRE OBIETTIVI DELLA SUCCESSIONE AZIENDALE

Nel caso si persegua una successione interna alla famiglia, ipotesi maggiormente seguita, il processo di successione aziendale deve essere diretto a perseguire **tre obiettivi**:

- garantire la continuità dell'impresa pur sotto una nuova *leadership*;
- seguire le regole di Legge nella ripartizione del patrimonio del *de cuius*;
- rispondere agli interessi di ciascun familiare della nuova generazione.

Come detto nell'introduzione, tali tre obiettivi sono difficilmente soddisfatti con i tradizionali strumenti successori (donazione e testamento), i quali scontano gravi limiti. Per tale motivo, è opportuno che la successione dell'imprenditore sia coordinata da un professionista qualificato nella materia, come un **processo a più variabili** con utilizzo degli **strumenti legali più vantaggiosi** e nel rispetto della normativa sulle successioni ereditarie.

Tale processo coinvolge vari aspetti legali e in particolare la proprietà dell'azienda, la sua gestione e il suo sviluppo futuro. Per tale motivo è opportuno stabilire anticipatamente il progetto imprenditoriale e prevedere un periodo di **affiancamento generazionale** dell'imprenditore uscente.

## 2. I PRINCIPALI STRUMENTI E CLAUSOLE

### 2.1 Il testamento e la donazione

Come è noto, in mancanza di un testamento, la successione è regolata dal Codice Civile, in base alle norme sulla successione legittima. In assenza di testamento, infatti, all'assenza del testamento vengono in soccorso una serie di criteri di Legge che individuano i soggetti aventi diritto all'eredità e le quote spettanti a ciascuno. In presenza di una pluralità di eredi, la successione legittima prevede che si formi una **comunione ereditaria**. I comunisti (comproprietari) assumeranno le proprie decisioni ordinarie a maggioranza secondo modalità simili a quelle presenti in una società semplice. La comunione ereditaria è spesso **fonte di litigiosità** fino allo scioglimento della stessa e dunque è da scongiurare a meno di una profonda regolazione anticipata della stessa. L'imprenditore ha la possibilità di **evitare che si formi la comunione ereditaria**, attraverso la redazione di atti di donazione o di un testamento. L'obiettivo è quello di giungere alla **divisione del de cuius**, che tuttavia deve soggiacere ai paletti fissati dalla Legge a tutela dei diritti del singolo erede.

Tuttavia, è bene precisare che la donazione e il testamento non sono strumenti tali da evitare in tutte le situazioni future liti. Infatti, donazione e testamento vengono redatti anticipatamente al decesso per cui può verificarsi una **divergenza tra la situazione patrimoniale oggetto di divisione del testatore** e quella reale al momento del suo decesso. Tra l'altro è difficile garantire assoluta stabilità all'assetto definito con la donazione e il testamento, a causa di una serie di **fattori d'incertezza ineliminabili**: il mutare del valore patrimoniale dei beni, il possibile ripensamento e quindi modificazione del testamento (sempre liberamente revocabili e modificabili), la difficoltà di calcolare in anticipo le quote di legittima, il possibile mutare dei rapporti familiari, ecc. La volontà del donante o del testatore trova inoltre dei limiti posti a tutela della posizione dei familiari più stretti, ai quali spetta una quota inderogabile del patrimonio (c.d. **quota di legittima**). La possibilità di contestare una lesione del proprio diritto può essere fonte di problematiche nella futura gestione. In particolare quando uno dei familiari "legittimari", per le più varie ragioni e sollecitazioni, decide di rivolgersi al Tribunale per chiedere che gli sia assegnata la parte di eredità spettante, **riducendo le donazioni e le disposizioni testamentarie** lesive della propria quota di legittima, sollecitando alle volte con successo anche l'emissione di **Sequestri**.

Nonostante tali fattori di incertezza e instabilità, purtroppo ancora oggi la maggior parte degli imprenditori italiani, prevalentemente a conduzione familiare, non progettano il passaggio generazionale o si affidano appunto, ai tradizionali strumenti della donazione e del testamento, con frequenti difficoltà da parte degli eredi, i quali si trovano improvvisamente a **dover gestire insieme imprese che non conoscono**, spesso senza le necessarie

capacità, e in una fase litigiosa determinata dalla necessità di trovare un accordo sul valore del patrimonio.

## 2.2. Gli statuti societari

Un altro strumento largamente utilizzato nella pianificazione del passaggio generazionale dell'imprenditore, in alternativa o in aggiunta a donazioni e testamenti, è quella dell'inserimento di **apposite clausole negli statuti sociali**. Spesso l'intervento sullo statuto è accompagnato anche da trasferimenti di quote sociali. In altre parole, l'imprenditore inserisce particolari previsioni negli statuti delle società al fine di soddisfare alcune specifiche esigenze dell'imprenditore legate al passaggio generazionale, in modo che i familiari eredi non diventino soci di una **quota sociale in comunione**, ma possano vantare specifici diritti separati.

La clausola più utilizzata è quella relativa alla governance, definendo anticipatamente il nome del familiare **futuro amministratore**, il quale ricoprirà tale ruolo al verificarsi della morte dell'imprenditore o della sua incapacità. L'inserimento di tale clausola statutaria consente di derogare alla norma di cui all'art. 2475 c.c., che altrimenti rimetterebbe la nomina dell'amministratore alla decisione dei soci. E' una misura "tampone" volta a evitare che, nella situazione d'emergenza, possa crearsi una situazione di ingovernabilità.

In alcune occasioni è conveniente inserire nello statuto della società una clausola che introduca **diritti particolari** collegati alle quote sociali ai sensi dell'art. 2468 c.c. Con la circolazione delle quote, e dunque dei diritti particolari, è possibile regolare non solo la carica di amministratore della società, ma anche altri diritti quali la distribuzione di utili. Tale strumento può garantire l'equilibrio nei diritti patrimoniali tra i componenti della società, nonostante l'affidamento a taluno dell'amministrazione.

Altre clausole statutarie adottabili sono quelle relative all'accrescimento della quota degli altri soci in caso di morte del socio imprenditore (ovvero si possa accrescere ove venga esercitata l'opzione all'uopo riconosciuta), con conseguente liquidazione in favore degli eredi del socio defunto. Si tratta della **clausola di consolidazione impura**. Lo scopo di tale clausola è quello di mantenere la continuazione dell'impresa nelle mani dei soci superstiti, evitando l'ingresso degli eredi del socio defunto nel capitale sociale.

In taluni casi, viene strutturato uno statuto che, in variante dell'ipotesi precedente, prevede che gli eredi possano scegliere se partecipare alla società oppure chiedere la liquidazione del valore della partecipazione. La clausola in questione è definita **clausola di continuazione facoltativa**.

Anche la **clausola di gradimento** ha implicazioni sulla successione dell'imprenditore. L'ingresso dell'erede nella compagine sociale è infatti subordinato al possesso di determinati requisiti indicati nello statuto, ovvero al consenso insindacabile e arbitrario di un determinato organo sociale (in genere, l'assemblea dei soci superstiti) o di un terzo. Gli eredi, quindi, potranno divenire soci solo a seguito dell'accertamento della sussistenza dei requisiti richiesti ovvero del rilascio del placet da parte dei soci superstiti. In caso contrario, invece, avranno diritto solo al controvalore della partecipazione.

La pianificazione successiva di una società è infine attuabile anche attraverso clausole di **riscatto** o di **opzione**. Attraverso tali clausole, si prevede che in caso di morte di un socio

sorga l'obbligo degli eredi di offrire le quote acquistate agli altri soci, ad un prezzo stabilito nella clausola statutaria.

Gli strumenti sopra considerati, pur rispondendo a determinate specifiche esigenze, hanno il difetto di non assicurare una soluzione stabile e incontestabile, lasciando spesso aperta la possibilità di una contestazione sia della futura governance, che degli assetti patrimoniali. La continuità ed efficienza aziendale è, in ogni caso, molto più facilmente garantita utilizzando **strumenti giuridici di più ampio respiro**, che consentono di organizzare il passaggio generazionale in modo da poter trasferire in un **nuovo assetto segregato**, tramite una pianificazione adeguata, le competenze e la capacità di comando, costruendo una **governance adeguata e stabile** e un **assetto patrimoniale non impugnabile**.

### 2.3. La holding di famiglia e lo spin-off immobiliare

#### LA HOLDING DI FAMIGLIA

Sintetizzando, la holding è una **società finanziaria che detiene le quote di capitale di altre imprese**, in modo di catalizzare su di essa la direzione e l'indirizzo delle attività delle società da questa dirette. La holding di famiglia non è altro, dunque, che una holding i cui soci di controllo sono membri di una stessa famiglia o ramo familiare. La holding di famiglia può essere costituita sia in forma di **società di persone** (commerciale o non commerciale), sia sotto forma di **società di capitali**. La holding familiare può assumere il controllo delle partecipazioni sociali in due modi. Il primo è tramite **vendita alla holding delle partecipazioni** detenute dai familiari personalmente in una società operativa. Il secondo è quello tramite conferimento delle stesse, laddove il corrispettivo del bene (o partecipazione) conferita non è costituito da denaro, bensì da una partecipazione nella società conferitaria.

La holding permette che la gestione operativa, ordinaria e straordinaria, venga affidata a taluni dei familiari o ad amministratori esterni alla famiglia, portando il confronto tra le reciproche posizioni all'interno dell'assemblea della holding familiare e in un contesto di livello generale (direzione e coordinamento delle imprese). In altre parole, si crea una sede deputata a gestire gli eventuali **contrastì d'indirizzo della gestione** (l'assemblea della società holding), per avere una possibilità di gestione dei contrasti senza compromettere direttamente l'andamento dell'attività delle società operative.

Occorre precisare, tuttavia, che un insanabile contrasto che porti ad un blocco decisionale della società holding avrebbe comunque ripercussioni nelle società operative. E' dunque importante che, nello statuto della holding, si prevedano **clausole che impediscano la paralisi sociale** e permettano di gestire i contrasti senza pregiudicare il comune valore. In tal senso, tramite apposite clausole statutarie, è necessario stabilire rigide regole sulla nomina degli amministratori, sulla circolazione delle quote, sulle cause di esclusione e di recesso, sui diritti patrimoniali ed amministrativi attribuiti alle singole quote di partecipazione o ai singoli soci. Come visto sopra, nello statuto può anche essere prevista la facoltà di effettuare conferimenti non proporzionali (2468, II comma, c.c.), Tale previsione



statutaria può risultare utile per confezionare su misura la partecipazione dei diversi figli dell'imprenditore in relazione alle sue attitudini e ai suoi desiderata.

Il conferimento di beni o partecipazioni in uno strumento societario, quale appunto la holding di famiglia, consente altresì una certa **protezione patrimoniale** delle quote. Facciamo riferimento alla circostanza che, attraverso la costituzione di una holding, si crea un'interposizione, un ostacolo giuridico, nelle azioni dei **creditori** del socio, caduto in default personale. La protezione è più incisiva nel caso di quote di **società di persone**, in particolar modo delle **S.n.c.** e delle **S.a.s.** Infatti, salvo eventuali contrarie clausole nello statuto, le quote delle società di persone commerciali non sono sequestrabili né pignorabili, né può essere chiesta dal creditore la loro liquidazione. Infatti, la legge tendenzialmente esclude per tali soggetti nel quale è fondamentale la conoscenza interpersonale, l'inserimento nella compagine sociale di un soggetto terzo, senza che vi sia il consenso degli altri soci.

Per altre ragioni, un tipo societario particolarmente adatto ad essere impiegato in funzione di holding familiare, per tale finalità, è la **società semplice**. La s.s. presenta delle caratteristiche assai utili nella pianificazione e protezione patrimoniale di quote sociali e immobili, tra cui:

- la duttilità dello statuto sociale, con opportunità di regolare i passaggi di quote inter vivos e mortis causam;
- **bassi costi di gestione** dovuti a mancanza di obbligo di bilancio e tenuta delle scritture contabili;
- anonimato in caso di non iscrizione all'apposita sezione della camera di commercio (con rischio di sanzioni);
- abbattimento dei costi dei **successivi passaggi generazionali** (viene trasferita una quota di s.s. e non di un immobile)
- **non assoggettabilità a fallimento** in quanto impresa non commerciale
- esclusione dalla normativa sulle società di comodo

La holding familiare potrà essere anche uno strumento per regolare la fuoriuscita dalla compagine sociale di eventuali soci-familiari interessati ad una liquidazione in denaro (**family buy-out**). I familiari interessati alla prosecuzione dell'attività costituiranno una holding che, indebitandosi, acquisterà le quote della società operativa. I flussi di cassa (utili) della società operativa consentiranno alla holding di estinguere il proprio debito.

### LO SPIN-OFF IMMOBILIARE

Un altro strumento utilizzato per la successione ereditaria del patrimonio dell'imprenditore è lo spin-off immobiliare. La parte immobiliare del patrimonio dell'impresa o personale viene scorporata, dall'impresa o dalla persona fisica, ed assegnata ad una o più entità giuridiche. Vi è la possibilità che tale operazione possa essere fiscalmente neutra. L'utilità maggiore è quella di mettere in **protezione i beni immobili** da problematiche relative alla conduzione dell'operativa, società che in genere non è gestita da tutti gli eredi, ma solo da alcuni.

Tale operazione può essere realizzata attraverso diversi strumenti, tra i quali uno dei più impiegati è la scissione del patrimonio immobiliare sociale e la conseguente assegnazione dello stesso ad una o più società beneficiarie, siano esse new-co o società preesistenti. In tal caso, l'entità giuridica scissa non riceve in cambio azioni o quote della beneficiaria, che vengono invece assegnate, proporzionalmente o meno in base alle finalità dell'operazione, ai soci della società scissa.

Lo spin-off immobiliare realizzato tramite scissione, soprattutto se non proporzionale, rappresenta uno strumento molto flessibile per ridefinire gli assetti proprietari nell'ambito del

passaggio generazionale, consentendo in particolare la divisione dei gruppi familiari derivanti dall'unico capostipite, attraverso un assetto proprietario idoneo ad evitare conflitti fra i diversi rami di una medesima famiglia e a facilitare, attraverso la disarticolazione organizzativa dell'impresa originaria, il passaggio di mano dell'attività.

E' così possibile separare il patrimonio di una società tra una o più società beneficiarie, per esempio dividendo il compendio immobiliare da quello finanziario e, ancora, da quello operativo, permettendo a soci o gruppi di soci di dedicarsi al settore di attività più congeniale o più vicino ai propri interessi o competenze.

### 2.4 Il Trust e la Fondazione Olandese (Stak-B.V.)

#### TRUST

L'applicabilità in Italia della Convenzione dell'Aja del 1° luglio 1985, recepita dalla L. n. 364/1989, consente di valutare per il passaggio generazionale dell'impresa anche uno strumento segregativo di origine anglosassone, il Trust.

In estrema sintesi, attraverso il Trust un disponente (Settlor) crea un **patrimonio separato** (Trust Fund) intestandolo a un fiduciario (Trustee). Il fiduciario, amministrerà il patrimonio sulla base delle indicazioni stabilite nell'atto costitutivo del Trust, in funzione del raggiungimento di determinati scopi e/o a beneficio di uno o più soggetti beneficiari (beneficiaries), talvolta sotto la supervisione di un Guardiano.

Occorre precisare che, necessariamente o opportunamente, l'istituto del Trust si deve inserire in una regolamentazione di **Common Law** (diritto anglosassone), che potrà essere ad esempio il diritto inglese, di Malta o Jersey, prescelta dal disponente nell'atto costitutivo del Trust. Infatti, solo una normativa di Common Law consente lo sdoppiamento del diritto di proprietà (dual ownership), tra il Trustee e il Beneficiario, situazione che sarebbe incompatibile con il concetto di proprietà di Civil Law (diritto civile di origine romana), recepito dal Codice Civile nell'art. 832. In altre parole i beni in trust non fanno infatti parte del patrimonio personale del trustee cui sono formalmente intestati. Per tale ragioni non sono attaccabili dai creditori personali del Trustee e sono insensibili alle sue vicende familiari e successorie.

Tale caratteristica rende il trust uno strumento particolarmente utile per assicurare una gestione capace del patrimonio in capo ad un unico soggetto di fiducia (il Trustee), rinviando il subentro dei familiari ad una data successiva, determinata o da determinare. Non si possono sottacere i vantaggi del Trust, quali l'effettiva **segregazione e protezione dei beni**, l'affidamento della gestione al soggetto ritenuto, a torto o a ragione, meritevole e infine la destinazione degli utili, cioè dei vantaggi patrimoniali, ai beneficiari indicati dall'imprenditore disponente. In sintesi, il trust costituisce uno strumento ideale per la pianificazione del passaggio generazionale dell'azienda quando, in chiave prospettica, sia già individuata dall'imprenditore la figura amministratore (familiare o esterna) in grado di sostituirlo con onestà e correttezza.

Quello che appare essere il principale vantaggio del Trust è anche il suo **principale limite**, in quanto il Trustee potrà operare da effettivo padrone, con i Beneficiari che dovranno subirne la gestione, salvo esercitare un difficile controllo in caso di violazioni gestorie particolarmente gravi. Inoltre, il Trust è uno strumento molto complesso, che potrà essere confezionato solo da un professionista capace e conoscitore anche della normativa anglosassone. Come detto, infatti, l'istituto deve essere assoggettato ad una legge straniera, che può essere scelta e maneggiata solo da un professionista specializzato.

## FONDAZIONE OLANDESE (STAK – B.V. HOLDING)

Il sistema Stak – B.V. Holding di diritto olandese, rappresenta la versione del Trust confezionata da un sistema di Civil Law. Si tratta di uno strumento che assicura i vantaggi del Trust, evitandone i principali aspetti negativi. Per tale motivo è sempre più utilizzato per la pianificazione successoria, da famiglie e imprese di tutta Europa.

Lo strumento si basa sulla Fondazione olandese holding, denominata “STAK”, in abbinamento ad una società olandese sub-holding (generalmente B.V., cioè la corrispondente di una S.r.l.). Questo sistema ha grande impiego tra le famiglie imprenditoriali europee (talune a capo di grandi gruppi quali Ikea, Bertelsmann, Heineken, Bosch, Rolex, the Tata Group, Carlsberg, ma la grande maggioranza sono titolari di PMI ovvero di un solo patrimonio immobiliare di rilievo).

La Fondazione olandese (Stak) è un soggetto molto diverso dalla Fondazione italiana. A differenza della Fondazione italiana che può avere solo uno scopo di “pubblica utilità”, ha uno scopo “individuale”. La Fondazione è proprietaria e gestisce una società per conto dei soggetti interessati, a cui può anche rimettere eventuali utili.

I soggetti interessati:

- a) costituiscono una Fondazione Stak stabilendone lo statuto
- b) la Fondazione Stak a sua volta costituisce una società holding olandese B.V.
- c) gli interessati conferiscono o vendono alla società olandese i beni (quote, immobili, sociali, titoli ecc.).

La Fondazione associa i vantaggi del Trust e dell’Intestazione Fiduciaria (**riservatezza**) a quelli della Società.

La Fondazione è dotata di personalità giuridica secondo il concetto di Civil Law, cioè è un soggetto autonomo al pari di una Società (a differenza del Trust che è un contratto nel quale i beni sono intestati ad un Trustee). Pertanto, secondo la legge olandese, la Fondazione ha propri diritti ed obblighi e opera in modo autonomo per proprio interesse, sulla base della sola volontà del direttore. Per la stessa ragione non è soggetta a controlli neppure dei Beneficiari (difformemente dal Trust).

Il Trustee (amministratore del Trust) è invece esposto tra i contrastanti interessi del Settlor (Disponente) e dei Beneficiari, con l’inevitabile pericolo del blocco o della limitazione dell’attività amministrativa ed intervento del giudice a tutela dei diritti dei Beneficiari. Può pertanto capitare che, contrariamente allo scopo iniziale di preservare e agevolare il passaggio generazionale, si acquisiscano le controversie tra i membri della famiglia.

La Fondazione opera, attraverso il Direttore, sulla base delle indicazioni originarie (riservate in quanto contenute in un atto privato). Tali indicazioni possono essere confezionate su misura, non essendoci una legge che ponga dei limiti di carattere pubblicistico o a tutela dell’interesse generale.

I vantaggi ottenibili con una Stak-BV

- I certificati della Stak circolano per atto privato (si consiglia notarile) che non è depositato in alcun registro camerale. Chi è titolare dei certificati beneficia di riservatezza. I terzi, tra cui anche i creditori, non hanno strumenti per conoscere l’attuale titolare dei certificati della Stak e dunque conseguentemente la titolarità delle quote sociali affidate alla Fondazione. Al contempo, l’intervento di un Notaio assicura sicurezza sulla proprietà dei certificati.

- In ottica successoria, gli eredi ricevono certificati di proprietà della Fondazione, nelle misure rispettose della normativa italiana, ma che danno aspettativa solo ai vantaggi economici. La direzione della Fondazione può essere affidata ad uno solo degli eredi, a più eredi o altri soggetti, senza che si possa contestare il suo operato.

- Né i certificati della Stak, né le quote di cui è proprietaria, potranno essere pignorate da eventuali futuri creditori personali, né possono essere coinvolte in azioni giudiziarie di soci, familiari ecc.



- La società holding olandese, detenuta dalla Fondazione, è una società commerciale parificata a qualunque altra ed utilizzabile secondo le convenienze, anche in ottica di ottimizzazione di attività italiane, nuove iniziative, ottimizzazione fiscale ecc.
- Essendovi un amministratore olandese, la BV è anche un soggetto fiscalmente olandese, con la conseguenza che potranno confluirci gli utili italiani senza tassazione. Conferimenti di quote e beni nella società olandese potranno avvenire, a determinate condizioni, in neutralità fiscale.
- Il regolamento della Stak è un atto privato molto libero. Si può dunque adattare alle specifiche esigenze del fondatore per il passaggio generazionale, per la cessione a terzi, per il controllo, ecc.

### 3. IL NOSTRO METODO: LE 5 FASI DELLA PIANIFICAZIONE

Vediamo ora le 5 fasi nelle quali è strutturato il nostro “metodo” di pianificazione ereditaria e patrimoniale dell'imprenditore.

#### 1. Raccolta delle idee

Vi siete già occupati di pianificazione ereditaria e patrimoniale? Occorre dare il via al processo mentale sugli obiettivi attesi e su quelli perseguibili. In un incontro introduttivo di un'ora il legale specializzato potrà spiegarvi le questioni sottese, i vari strumenti utilizzati per il passaggio generazionale e le diverse fasi della procedura di successione dell'imprenditore. Dal testamento alla donazione. Dalla società holding alla Fondazione o al Trust.

#### 2. Analisi della situazione

Il secondo *step* è quello di mettere a fuoco la situazione attuale. Analizzare la forma giuridica dell'azienda o del gruppo (in particolare con riguardo alla società holding). E' opportuno dedicarsi anche alle analisi dell'attuale situazione in ambito previdenziale, di matrimonio, diritto successorio, finanziario e fiscale. In altre parole, questa fase comporta un lavoro congiunto di valutazione dell'evoluzione attesa della famiglia, della proprietà e dell'azienda. Comprende anche l'analisi delle aspettative di natura organizzativa, gestionale, giuridica, fiscale, economica e finanziaria. Ma anche gli aspetti affettivi e psicologici che un passaggio generazionale determinerebbero tra i familiari. Sia in caso di prosecuzione dell'impresa in famiglia, sia in caso di cessione a terzi.

#### 3. Definizione delle priorità di intervento

In questa fase occorre stabilire le linee di intervento assegnando delle priorità.

In particolare:

- individuare i vantaggi e gli svantaggi delle possibili **opzioni di successione**;
- visualizzare i **requisiti necessari** per l'attuazione delle singole opzioni;
- garantire la **continuità** del progetti imprenditoriale aziendale;

- stabilire le preferenze dei **potenziali successori** o acquirenti
- assicurare **soluzioni eque** tra gli eredi dal punto di vista patrimoniale;
- ridurre il più possibile i **rischi di futuri litigi** tra familiari.

## 4. Preparazione

In questa fase, Imprenditore e Successore devono preparare il passaggio di consegne, attraverso la creazione del business plan, lo studio e la strutturazione degli strumenti giuridici e delle società/entità veicolo, l'analisi del piano finanziario

In molti casi, nel riassetto organizzativo coinvolgente il passaggio generazionale vi è la costituzione di una **holding di famiglia**. La holding di famiglia non è altro che una holding i cui soci sono membri di una stessa famiglia o ramo familiare. E' uno strumento utilizzato per razionalizzare il controllo societario e contenere eventuali conflitti e divergenze di vedute tra i familiari evitando stalli decisionali. Infatti, tramite apposite **clausole statutarie**, sono stabilite le regole sulla **gestione**, sulla **circolazione delle quote**, sulle **cause di esclusione** e **sul recesso**.

Nel passaggio generazionale dell'impresa, una posizione particolare occupano il **Trust** e la **Fondazione Olandese**. Si tratta di istituti molto duttili che possono anche affiancarsi alla holding di famiglia. Con essi viene assicurata ancor più la separazione tra la funzione gestoria e la proprietà. L'utilizzo di tale istituto implica la definizione delle clausole dell'atto costitutivo del Trust e della Fondazione, la valutazione della struttura e degli aspetti fiscali, l'individuazione del trustee o dei gestori della Fondazione, l'assetto dei beneficiari del trust e dei titolari dei certificati di possesso della Fondazione.

## 5. Realizzazione della successione dell'impresa

Nell'ultima fase, con la quale vengono trasferite la gestione e la proprietà ai successori, i Consulenti vi assistono nei seguenti punti:

- stipula degli atti di successione (donazioni, trust, cessioni di azienda, cessioni di quote)
- finalizzazione dei finanziamenti per la successione
- amministrazione dell'eventuale patrimonio liberato (asset allocation)

Quali sono le strategie offerte dall'ordinamento?

Qui di seguito una presentazione didascalica (siamo disponibili per ulteriori approfondimenti, anche di carattere fiscale).

Per maggiori informazioni e richieste di colloqui:

**Studio Legale Forcella Peruzzi**

Avv. Carlo Peruzzi

Tel 049658623

[info@analysilegale.it](mailto:info@analysilegale.it) – [carlo.peruzzi@analysilegale.it](mailto:carlo.peruzzi@analysilegale.it)