

PASSAGGI GENERAZIONALI

Programmare il lascito del patrimonio significa tutelarlo

Giuseppe Corasaniti

Il tema del passaggio generazionale costituisce un elemento di assoluta centralità nel nostro sistema economico: programmare per tempo il passaggio del patrimonio aziendale in sede successoria può essere fondamentale per salvaguardarne il valore.

La centralità di detto tema discende dalla struttura del nostro sistema economico, il quale è formato, in buona parte, da piccole e medie imprese a conduzione pressoché familiare, nelle quali, stante la centralità della figura dell'imprenditore, assume particolare rilievo il passaggio di consegne ad altri soggetti, passaggio che, se non correttamente pianificato, potrebbe mettere in dubbio la sopravvivenza dell'impresa stessa.

A seconda delle esigenze dell'imprenditore, il passaggio generazionale potrebbe avvenire mediante una serie di differenti operazioni – *inter vivos* o *mortis causa* – tutte accomunate dall'essere idonee a garantire la continuità dell'esercizio dell'attività d'impresa. Non sempre, però, è facile comprendere quale sia la soluzione migliore da adattare al caso concreto.

L'eterogeneità delle scelte percorribili e le strette implicazioni tra i diversi settori del diritto rendono la pianificazione patrimoniale un ambito la cui complessità richiede esperti dotati di solide basi scientifiche.

Di conseguenza, non può più ritenersi sufficiente la conoscenza delle regole giuridiche poste a fondamento di taluni istituti classici del diritto civile (quali, ad esempio, la donazione, il patto di famiglia, il fondo patrimoniale, la successione testamentaria), costituendo irrinunciabile premessa di un'adequata competenza in materia anche una solida preparazione nella disciplina societaria e tributaria.

Il più delle volte, un concreto passaggio generazionale dell'impresa richiede la strutturazione di preliminari operazioni straordinarie (scissioni, trasformazioni, conferimenti, fusioni) che, il più delle volte, mirano ad assicurare un efficace trasferimento degli *asset* aziendali.

Siffatti obiettivi – come emerge dall'esame della prassi dell'Agenzia delle entrate resa con riferimento alla tematica in discorso – vengono spesso raggiunti in vario modo e, in particolare, attraverso la creazione di veicoli funzionali a gestire i passaggi generazionali delle aziende, specie in caso di dissidi, quali *holding* di famiglia, o società di nuova costituzione a cui sono conferiti rami di azienda.

Trattasi, a ben vedere, di operazioni prodromiche ai passaggi generazionali delle imprese che, tuttavia, necessitano di un'attenta e preliminare valutazione di molteplici aspetti, non solo di carattere strettamente civilistico e societario, ma anche, e soprattutto, di carattere fiscale, tenuto conto delle diverse, e a volte contrastanti, interpretazioni rese dall'Amministrazione finanziaria, da cui possono scaturire contestazioni e contenziosi (si

veda, da ultimo, la recentissima Circolare n. 31/E del 1 agosto 2022 in tema di riporto delle posizioni fiscali nelle operazioni di scissione).

In linea generale, l'Agenzia delle entrate tende ad attribuire grande peso alle valide ragioni extrafiscali poste a fondamento delle operazioni straordinarie, riconoscendo, ove ne è riscontrata la sussistenza dei presupposti, la fruizione del regime di esenzione dall'imposta sulle successioni e donazioni previsto dall'art. 3, co. 4-ter, Tus.

Non sono mancate, tuttavia, posizioni meno indulgenti e ciò a testimonianza di un quadro interpretativo ancora eterogeneo e frastagliato. Si pensi, ad esempio, alla fattispecie di cui alla risposta a interpello n. 552 del 25 agosto 2021, con la quale l'Agenzia delle entrate, nell'analizzare una complessa operazione di riorganizzazione societaria e passaggio generazionale, ha escluso dal regime di esenzione di cui al citato art. 3 la donazione del 100% delle quote di una *holding*, in quanto la partecipazione che la stessa deteneva indirettamente in una società operativa non poteva dirsi di controllo. Più in dettaglio, l'Agenzia delle entrate, richiamando diffusamente la sentenza della Corte costituzionale n. 120 del 2020, ha posto l'accento sul fatto che, ai fini del beneficio, «ciò che merita rilievo [...] è la necessaria ed indispensabile presenza [...] di un'azienda di famiglia, intesa quale realtà imprenditoriale produttiva meritevole di essere tutelata anche nella fase del suo passaggio generazionale, anche per evitare una conseguente perdita dei posti di lavoro e ulteriori ripercussioni sul tessuto economico». In assenza di un'«azienda», quindi, «l'applicazione dell'agevolazione *de qua* violerebbe la *ratio* della disposizione medesima», e ciò anche nei trasferimenti di partecipazioni, ovvero quando il trasferimento dell'azienda avvenga in via indiretta.

Per tali ragioni è sempre necessario pianificare *ex ante* tutti gli istituti ovvero le operazioni straordinarie dirette a gestire un passaggio generazionale dell'impresa, approfondendone sia gli aspetti di carattere civilistico sia le ricadute fiscali e la legittimità dei vantaggi raggiungibili.

Ecco, dunque, l'importanza e la centralità di una figura professionale specializzata, che sia in grado di pianificare la fiscalità degli istituti giuridici utilizzati, scorgere le insidie rappresentate dalla potenziale elusività/abusività delle operazioni e individuare la soluzione più tutelante per l'imprenditore e i suoi discendenti.

Presidente del Comitato culturale di ACBgroup

© RIPRODUZIONE RISERVATA