



CAMERA DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

SUCCESSIONE D'IMPRESA



Gestire al meglio la successione d'impresa

Tutela legale

Coordinamento del progetto ed editore:

Camera di commercio di Bolzano

Successione d'impresa

Via Alto Adige, 60 - 39100 Bolzano

Tel. 0471 945 671, -531

generation@camcom.bz.it

www.camcom.bz.it



CAMERA DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

SUCCESSIONE D'IMPRESA

Grafica: F&P, Bolzano

Edizione rivista, marzo 2021

Tutti i diritti riservati

Riproduzione e diffusione – anche parziale – soltanto previa
indicazione della fonte (titolo ed editore).

Ringraziamo per il loro sostegno:

Avv. dott. Wolfgang Burchia, Studio Legale Associato Burchia & Eccher, Bolzano

Dott. Peter Gliera, dottore commercialista e revisore dei conti, Gliera - Rieper & Partner, Bolzano

Dott. Walter Marcolens, Studio Associato Pinter - Chelodi - Marcolens, Bolzano

Dott. Helmut Matt, dottore in economia, Matt & Partner, Bolzano

Dott. Alois Kronbichler, Kohl & Partner Tourismusberatung Südtirol, Gais

Rag. Horst Völser, Roi Team Consultant S.r.l., Bolzano

La presente linea guida è rivolta senza distinzione a imprenditrici e imprenditori. Ai fini di una maggiore scorrevolezza si è tuttavia rinunciato a utilizzare sempre entrambe le forme.

I fattori determinanti per gestire al meglio la successione d'impresa

Il cambio generazionale rappresenta un tema attuale anche per l'economia altoatesina, caratterizzata da molte piccole e medie imprese. A breve molte aziende dovranno affrontare il cambio generazionale, perché i loro proprietari o dirigenti hanno già raggiunto l'età pensionabile. Se non si trova un successore possono andar perduti risorse, esperienza e posti di lavoro.



In genere, nel campo della successione d'impresa vale la regola di non lasciare nulla al caso. Solo pianificando in anticipo rimane abbastanza tempo per informarsi adeguatamente e prendere le giuste decisioni. Chi è il successore adatto? Quali aspetti fiscali e legali vanno considerati? Che valore ha l'impresa? Come si possono coinvolgere al meglio i lavoratori in questa fase di trasmissione dell'azienda? Quali misure previdenziali deve prendere per tempo l'imprenditore cedente?

Occorre trovare risposte chiare a queste domande per poter definire la giusta forma fiscale e giuridica per il passaggio aziendale. La gestione della successione richiede dei passi concreti e consapevoli da parte dell'imprenditore cedente che solo così potrà concludere al meglio il processo di trasmissione.

Se questo percorso avrà buon fine, l'imprenditore cedente sarà soddisfatto e potrà volgere lo sguardo sulla sua opera con giustificato orgoglio, mentre un nuovo imprenditore motivato modellerà con grande entusiasmo il futuro dell'impresa.

On. Dr. Michl Ebner

Presidente della Camera di commercio di Bolzano

Introduzione

La regolamentazione della successione d'impresa è una delle sfide più grandi per ogni imprenditore. La chiave per il successo è pianificare la cessione per tempo e in modo strategico.

Al giorno d'oggi la successione d'impresa non si limita più alla trasmissione all'interno della famiglia, ma può verificarsi in modi assai diversi. Una cessione ben riuscita non rappresenta una sfida soltanto dal punto di vista organizzativo, ma anche da quello legale e finanziario.

Con la presente guida desideriamo aiutarvi a gestire con successo il compito che vi attende. Lo scopo è assicurare a lungo termine la stabilità dell'impresa e i suoi posti di lavoro, nonché garantire la sicurezza economica del successore.

Va comunque tenuto presente che non esiste una soluzione standard per la successione d'impresa. L'approccio migliore dipende da diversi fattori. Questa guida può aiutare a riconoscerli e a trovare una soluzione che si adatti alla specifica situazione.

Ogni modulo sul tema della successione d'impresa può essere scaricato e letto individualmente. L'imprenditore può decidere autonomamente se leggere tutti i capitoli o solo quelli che, per il momento, gli sembrano più rilevanti per la propria situazione. Sono disponibili i seguenti capitoli:

-  Modulo 1: **Cedo la mia impresa**
-  Modulo 2: **Rilevo un'impresa**
-  Modulo 3: **Realizzare insieme la successione**
-  Modulo 4: **Tutela legale**
-  Modulo 5: **Aspetti fiscali della successione d'impresa**

Molti ambiti della successione d'impresa sono talmente complessi da poter essere valutati adeguatamente solo con il supporto di esperti. Questa guida può fornire un primo orientamento, ma non sostituisce in alcun modo una consulenza specialistica.

Vi auguriamo di avere successo!

Il Servizio successione d'impresa della

Camera di commercio di Bolzano

Indice

Porre le basi per la sicurezza legale	6
Imparare a conoscere l'azienda	7
Separazione tra proprietà e direzione aziendale	10
L'impresa resta in famiglia	14
Il patto di famiglia	17
L'impresa viene venduta	19
Punti salienti del contratto d'acquisto	20
Acquistare o affittare?	23
Successione e diritto del lavoro	24
Successione e forma giuridica. Le responsabilità	27

Appendice

Elenco indirizzi	31
------------------	----

Tutela legale¹

4.1. Porre le basi per la sicurezza legale

La prudenza non è mai troppa: prima della vendita si informi se il potenziale acquirente possa finanziare il rilevamento dell'impresa. I presupposti giuridici, come ad esempio un adattamento dell'atto societario, la forma giuridica ottimale per l'impresa e un'adeguata tutela della Sua persona dovrebbero essere elaborati con calma da esperti. I contratti tipo non sono appropriati, poiché questi non considerano sufficientemente i Suoi bisogni specifici.

Chiarisca la Sua situazione in termini di diritto ereditario e tributario. I diritti alla legittima sono regolamentati dal diritto civile. Consorte e figli (anche extraconiugali) hanno uguali diritti. Ad esempio, in presenza di un coniuge e due figli, a ogni erede legittimario spetta un quarto dell'eredità, mentre un quarto resta disponibile. Il calcolo della quota legittima avviene al momento della morte del testatore, considerando anche il valore di tutte le donazioni (*si veda anche il capitolo "Successione testamentaria", pag. 16*).

Inoltre, va considerato attentamente il peso dell'imposta di successione e dell'imposta sulle donazioni reintrodotta nel 2006. Sono previsti diversi requisiti per l'applicazione di tali imposte; inoltre, le normative in materia subiscono soventi modifiche.

Nelle cessioni d'impresa si ricorre spesso anche alla scissione di società, che consiste nella suddivisione dell'impresa in una società finanziaria (holding) e una società di gestione. La scissione serve essenzialmente alla limitazione della responsabilità. Tuttavia, occorre considerare anche le conseguenze fiscali di una suddivisione.

La proprietà immobiliare di un'impresa viene di norma valutata sulla base del suo valore reale. Nel caso di una valutazione che ponga il valore dell'impresa in primo piano si applica il metodo misto, che considera sia il valore reale, che il valore reddituale (*si veda il modulo 3 "Realizzare insieme la successione", sezione "Analizzare l'impresa", pagina 16*).

A volte può essere indicato il cambiamento della forma giuridica prima del trasferimento perché, a seconda di questa, il trasferimento può essere più o meno dispendioso. Tuttavia, una variazione giuridica comporta sempre spese e fatica. Pertanto, la decisione di trasformare l'impresa in vista del trasferimento deve essere presa soltanto dopo una consulenza professionale e dopo un'attenta analisi delle conseguenze.

Una forma giuridica scelta di frequente è quella dell'impresa individuale, sia per le nuove costituzioni che per i rilevamenti, perché comporta costi di creazione e spese amministrative contenuti. Le imprese individuali non sono però "imprese di auto-occupazione", in quanto è senz'altro possibile assumere del personale. Esse comprendono anche le imprese a conduzione familiare, dove i membri della famiglia che vi lavorano prestano un contributo lavorativo spesso indispensabile. Anche la S.a.s. (società in accomandita semplice) è frequente nelle successioni: nel caso di trasferimenti d'impresa nell'ambito della famiglia il cedente può assicurarsi, per esempio, una parte della sua previdenza per la vecchiaia come socio accomandante, mentre il successore assume la gestione dell'impresa come accomandatario. Meno frequente è la scelta della S.n.c. (società in nome collettivo) e ancora più di rado – soprattutto nei rilevamenti esterni alla famiglia – viene fondata una società di capitale.

1 Studio Legale Associato Burchia, Eccher & Eheim, avv. Wolfgang Burchia, Bolzano, giugno 2020

4.2. Imparare a conoscere l'azienda

È evidente che il potenziale successore deve farsi un'idea il più precisa possibile dell'impresa. Ma anche il proprietario dovrebbe riesaminare accuratamente la sua azienda prima di fissare le condizioni di rilevamento. Nel corso degli anni è facile perdere la visione reale dell'impresa sopravvalutando le circostanze positive ma scolorite dal tempo e ignorando valori nel frattempo maturati. Per una buona riuscita delle negoziazioni contrattuali il proprietario e il successore dovrebbero disporre di un livello di conoscenza possibilmente identico.

Prima della valutazione vera e propria dell'impresa se ne devono analizzare tutti gli aspetti, non solo i dati passati, ma anche il possibile futuro in relazione al giro d'affari, ai costi, agli investimenti e ai risultati. Il periodo di previsione ideale è di cinque anni. Poiché le prognosi aziendali sono tanto importanti quanto difficili, ci si dovrebbe avvalere di consulenti esterni competenti.

In genere, nel caso di imprese più grandi, un potenziale acquirente effettua una due diligence. Si tratta di un esame approfondito delle circostanze giuridiche ed economiche di un'impresa, eseguito da un team di giuristi esperti, revisori dei conti, consulenti aziendali e consulenti fiscali in base a liste di controllo (check-list).

Lo scopo di una due diligence è tra l'altro quello di scoprire i possibili rischi. Poiché un tale esame comporta costi elevati, vale la pena eseguirlo solo quando vi è un interesse concreto per un'impresa esterna di una certa dimensione. Spesso un esame così approfondito è richiesto dalle banche che finanziano la successione d'impresa.

Attenzione: prima di dare inizio alla due diligence, l'interessato all'acquisto deve essere obbligato a fare una dettagliata dichiarazione di riservatezza.

Qui di seguito sono elencati alcuni criteri che dovrebbero essere considerati prima di una successione d'impresa. In base al settore e alle dimensioni dell'impresa questi criteri possono naturalmente essere più o meno rilevanti.

Motivo di rinuncia dell'imprenditore

Il motivo per la vendita da parte dell'imprenditore dice molto sulla situazione dell'impresa. Si informi da quanto tempo l'impresa è in vendita, se vi sono altri interessati e se è riconoscibile un motivo personale ragionevole per la rinuncia dell'imprenditore. Le relative informazioni possono in genere essere ottenute presso la Camera di commercio competente, da un'associazione di categoria o dalle associazioni economiche locali.

Reputazione dell'impresa

L'importanza del valore immateriale di un'impresa è spesso sottovalutata. Se la reputazione è compromessa, di solito può essere ristabilita soltanto con grande impegno e dispendio di denaro. Si informi sulla soddisfazione di clienti, fornitori e collaboratori.

Valuti l'aspetto esterno dell'impresa e dei suoi prodotti. Lei stesso è un cliente dell'impresa o vorrebbe esserlo?

Ubicazione

L'ubicazione dell'impresa deve soddisfare possibilmente tutte le esigenze rilevanti del settore, anche in futuro:

- L'impresa è facilmente raggiungibile per clienti e fornitori?
- Dove si trova la concorrenza?

- Le tasse locali sono alte o basse?
- Come si svilupperà la zona in futuro?

Lo stato dell'inventario

Si dovrebbe indicare nei dettagli quali beni materiali vengono trasferiti e se questi siano di proprietà illimitata dell'impresa, oppure se esistano eventuali diritti di terzi su questi beni. Anche le informazioni su eventuali periodi di garanzia e le relative scadenze sono importanti. Lo stato di edifici, macchinari e impianti deve essere valutato per tempo con l'aiuto di periti preparati. Un tale esame è anche nell'interesse del cedente, che altrimenti potrebbe andare incontro ad azioni di regresso.

Sito contaminato

Le contaminazioni dei terreni a uso industriale rappresentano un pericolo non solo per l'ambiente e la salute, ma riducono anche il valore dei terreni commerciali.

A ciò si devono aggiungere eventualmente elevate spese di risanamento. Il successore d'impresa si assume anche la responsabilità per la rimozione di scorie di produzione di cui non si era al corrente al momento del rilevamento. Cerchi perciò di capire il più possibile la "storia" del terreno aziendale con i suoi fabbricati e, per chiarimenti, si rivolga all'autorità locale per l'ambiente.

Suggerimento: se i dubbi persistono è consigliabile definire chiaramente almeno le responsabilità nel contratto ed eventualmente stipulare un'assicurazione specifica.

Clienti e fornitori

Nel caso della cessione di un'impresa, in genere vengono trasferiti anche il portafoglio clienti e i fornitori. È importante trasmettere più informazioni possibili sui singoli clienti e fornitori, sulla loro affidabilità, eventuali accordi speciali, contratti in corso e attività e passività da regolare.

Il proprietario precedente dovrebbe presentare personalmente il suo successore almeno ai clienti e ai fornitori più importanti.

Concorrenza e innovazione

È importante conoscere la quota di mercato attuale dell'impresa, ma è ancora più importante pronosticare in modo attendibile l'andamento futuro in base agli sviluppi più recenti:

- Come si è sviluppata l'impresa rispetto ai concorrenti negli anni scorsi?
- Sono prevedibili degli importanti sviluppi innovativi nel settore? Qual è la preparazione dell'impresa rispetto alla concorrenza?
- Quali sono i punti di forza e quali le criticità rispetto ai concorrenti?
- L'impresa con la sua gamma di prodotti è un leader innovativo del mercato?
- Ci sono delle potenzialità di mercato non ancora sfruttate?

Personale

Deve essere rivolta particolare attenzione al personale, che rappresenta un capitale importante dell'impresa, ma comporta costi elevati. Il personale deve, di norma, essere rilevato allo status quo. È necessario un esame della struttura del personale (numero degli impiega-

ti, fluttuazione, qualificazione, guadagno, età e posizione relativa al diritto del lavoro) nonché della motivazione degli impiegati, specialmente in considerazione della nuova leadership aziendale. Gli aspetti che devono essere osservati con la cessione dell'impresa nell'ambito del diritto del lavoro individuale e collettivo sono trattati in un capitolo a parte (*si veda il modulo 3 "Realizzare insieme la successione", capitolo "Adattamento delle strutture alla strategia dell'impresa", pag. 23*).

Situazione finanziaria

Nella maggior parte dei casi la situazione finanziaria di un'impresa può essere valutata in modo attendibile solo con l'aiuto di un consulente competente. A questo riguardo non è solo la situazione attuale a essere importante, ma anche lo sviluppo previsto. Devono essere fatti investimenti? I finanziamenti o le sovvenzioni scadono a breve?

Per poter valutare la situazione finanziaria servono i seguenti documenti:

- Bilanci degli ultimi tre anni;
- Conto economico e nota integrativa degli ultimi tre anni;
- Relazione sulla gestione;
- Verbali dei revisori contabili per gli ultimi tre anni d'esercizio;
- Contratti di credito e relative garanzie di credito, fidejussioni e impegni di garanzia;
- Lista di tutti i conti bancari dell'impresa con il rispettivo saldo;
- Stato fiscale dell'impresa;
- Presentazione delle dichiarazioni fiscali e avvisi di accertamento per gli anni che non sono ancora stati soggetti a revisione;
- Ultimo verbale di controllo aziendale;
- Elenco di tutte le sovvenzioni pubbliche e dei contributi ottenuti negli ultimi cinque anni;
- Attestazione dell'ufficio delle imposte che al momento non vi sono debiti pendenti.

Suggerimento: il potenziale successore dovrebbe contattare al più presto le banche affiliate dell'impresa e gli enti che erogano contributi e sovvenzioni.

Situazione societaria

In caso di acquisto di quote societarie nell'ambito del rilevamento di un'impresa, vanno osservate tutte le disposizioni in merito contenute nell'atto societario. Per evitare conflitti l'acquisizione deve avvenire in accordo con tutti i soci. La consultazione deve essere riportata anche nelle deliberazioni aziendali. Per l'acquisto di quote di una S.r.l. va controllato che il venditore abbia versato completamente il suo apporto, poiché l'imprenditore subentrante risponde in solido per i depositi mancanti.

Dovrebbe disporre dei seguenti documenti societari:

- Estratto aggiornato del Registro delle imprese, con allegate le iscrizioni non ancora registrate;
- Atto societario aggiornato ed eventuali regolamenti interni predisposti dagli organi sociali;
- Lista di tutti i soci con l'indicazione di eventuali rapporti fiduciari o vincoli di voto;
- Raccolta completa dei documenti notarili riguardanti cessioni, costituzioni in pegno, trasmissioni di quote di partecipazione, ecc.;

- Elenco di mutui e garanzie che sono stati concessi dai soci alla società o viceversa;
- Eventuali contratti di controllo e di trasferimento degli utili, o accordi simili;
- Eventuali accordi tra i soci ("accordi parasociali").

Diritti di proprietà industriale

I diritti di proprietà industriale quali brevetti, licenze e diritti sui marchi garantiscono al proprietario l'esclusività per un certo periodo di tempo e possono costituire un vantaggio concorrenziale enorme.

All'imprenditore subentrante va fornita una lista completa dei diritti di proprietà vigenti e delle richieste ancora in corso. Le licenze in corso devono essere esaminate ed eventualmente chiuse.

Suggerimento: per i diritti di tutela è importante verificare la scadenza, se si possano estendere e che portata territoriale abbiano. Per informazioni sui diritti di proprietà industriale potrà rivolgersi al reparto Brevetti e marchi della Camera di commercio di Bolzano.

Assicurazioni

L'assicurazione del fabbricato, l'assicurazione per la responsabilità civile del venditore del prodotto, l'assicurazione contro il furto, ecc., devono essere stipulate con una copertura sufficiente a seconda dei rischi particolari dell'impresa. Tutti i documenti del contratto, unitamente alle quietanze di pagamento dei premi correnti, devono essere consegnati al successore, e il cambio di titolarità deve essere comunicata alle compagnie di assicurazione. Inoltre, si consiglia di richiedere all'assicuratore una dichiarazione sul passaggio della copertura assicurativa.

4.3. Separazione tra proprietà e direzione aziendale

L'imprenditore che ha intenzione di ritirarsi dalla gestione aziendale non sempre vuole cedere anche la proprietà dell'impresa. La separazione tra proprietà e direzione può essere una soluzione di transizione (cessione flessibile), ad esempio se in un'impresa a conduzione familiare, al momento decisivo, non è ancora certa la successione in famiglia, oppure nel caso in cui l'idoneità di un potenziale successore esterno debba ancora essere verificata dalla direzione dell'azienda.

D'altra parte una separazione può anche essere stabilita a tempo indeterminato se – eventualmente a causa della dimensione o della specializzazione dell'impresa – appare necessaria una gestione professionale attraverso manager esterni qualificati.

Essenzialmente vi sono due modalità per la separazione della proprietà e della direzione:

- l'impiego di un amministratore esterno;
- l'affitto dell'impresa.

Il presupposto per entrambe le varianti è che l'imprenditore sia effettivamente deciso a ritirarsi dall'attività imprenditoriale quotidiana, e che sia disposto a lasciare l'opera di tutta una vita a un terzo che assumerà la leadership dell'impresa sotto la propria responsabilità.

Designazione di un amministratore esterno: il dirigente dipendente

La designazione di uno o più amministratori esterni responsabili presuppone innanzitutto che l'impresa sia una società di capitale effettiva (società per azioni o società a responsabilità limitata). In caso contrario, l'impresa deve prima essere trasformata in una società di capitale. Nel caso di una S.r.l., la designazione di un non-socio ad amministratore è possibile solo se ciò è previsto esplicitamente dallo statuto. L'amministratore è il rappresentante legale della società. Allo stesso tempo è però anche vincolato alle istruzioni della società, alla quale è legato contrattualmente come impiegato con funzioni di amministratore. L'amministratore è nominato con delibera dell'assemblea dei soci. Il contratto è quindi stipulato tra l'amministratore e la società, rappresentata dalla totalità dei soci, ammesso che lo statuto non preveda nessun'altra competenza.

Riguardo all'entità delle sue facoltà, l'amministratore da un lato è legato alle limitazioni dell'atto sociale e, dall'altro, alle decisioni assunte dall'assemblea dei soci. I soci possono perciò influire direttamente sulla direzione aziendale, eventualmente anche con istruzioni individuali. Possono anche riservarsi il diritto di revocare la nomina dell'amministratore, sempre con decisione dell'assemblea dei soci.

Attenzione: in linea di massima il potere di rappresentanza dell'amministratore verso terzi non può essere limitato; eventuali limitazioni nel rapporto interno consentono unicamente un'azione di responsabilità civile della società nei confronti dell'amministratore.

Il contratto dell'amministratore dipendente deve essere redatto in modo dettagliato e specifico. Accanto alla descrizione dei vari compiti il contratto dovrà prevedere:

- la durata del contratto;
- la possibilità di licenziamento e le conseguenze dello stesso;
- l'onorario ed eventuali premi dipendenti dal risultato ottenuto;
- il rimborso delle spese e l'eventuale utilizzo di vetture di servizio, telefono cellulare, ecc.;
- l'obbligo di fedeltà e il divieto di concorrenza.

Se l'imprenditore vuole verificare l'idoneità dell'amministratore esterno senza cedere completamente l'amministrazione, può prima nominarlo institore o procuratore. L'institore (art. 2203 c.c.) funge da direttore di un'impresa commerciale o parte di essa (ad esempio come direttore generale), mentre il potere di azione del procuratore si riferisce solo alle relazioni esterne. In entrambi i casi la procura può essere limitata o vincolata a esigenze di cooperazione. Tuttavia, verso terzi queste limitazioni sono efficaci solo se iscritte nel Registro delle imprese. Gli institori e i procuratori possono essere revocati in qualsiasi momento.

Check-list per l'imprenditore:

- L'amministratore da impiegare corrisponde professionalmente al profilo ideale da me prestabilito?
- Conosco e rispetto i suoi ideali riguardo alla direzione aziendale?
- Sono pronto a ritirarmi e ad affidare l'attività quotidiana all'amministratore?
- I diritti e i doveri dell'amministratore sono chiaramente definiti?
- Il contratto di assunzione è stato verificato dal punto di vista giuridico?

Check-list per l'amministratore:

- Riuscirò in qualità di amministratore di un'azienda a conduzione familiare ad accettare l'influenza della famiglia?
- La mia posizione di amministratore è garantita dallo statuto e dal contratto in modo tale da evitare che ogni discordia familiare diventi un problema?
- Conosco e accetto la durata prevista del mio intervento?
- Il mio contratto di lavoro mi lascia sufficiente margine per una direzione aziendale ragionevole?
- Potrò acquisire delle quote dell'impresa in futuro?

L'impresa viene affittata

La concessione in affitto dell'impresa presenta soprattutto dei vantaggi finanziari, perché non sono necessari grandi capitali. I pagamenti dell'affitto sono infatti inclusi nei costi aziendali e il canone di affitto è generalmente meno costoso degli interessi passivi per un capitale prestato. Di contro, gli svantaggi sono soprattutto la mancanza di stimoli all'investimento da parte del locatore, eventuali controversie relative all'assunzione di spese di riparazione alla scadenza del contratto e il fatto che l'impresa affittata non potrà essere utilizzata dall'affittuario come garanzia in caso di credito.

All'inizio del periodo di affitto deve essere stipulato un contratto scritto – con firme autentiche da un notaio – che deve essere registrato, come il contratto per il trasferimento dell'impresa.

Entrambe le parti devono indicare sul documento in che misura l'affittuario sia vincolato a mantenere i beni economici dell'impresa. Il contratto può prevedere l'obbligo generale di mantenimento da parte dell'affittuario, con la realizzazione a sue spese di acquisti per sostituzioni, manutenzioni, riparazioni, rinnovi e misure simili finalizzate al mantenimento della sostanza patrimoniale. Si dovrebbe inoltre concordare una scadenza fissa, altrimenti il contratto può normalmente essere disdetto in qualsiasi momento, seppure con adeguato preavviso. In caso di malattia o abbandono dell'impresa per causa di forza maggiore possono essere concordati diritti straordinari di disdetta.

Inoltre, va tenuto presente che la legge prevede il pagamento da parte del locatore delle riparazioni straordinarie per tutta la durata del contratto, e l'obbligo di risarcimento delle differenze nell'inventario tra l'inizio e la fine della durata del contratto. Qualora le parti intendano prevedere delle deroghe da tali regole, queste andrebbero inserite già nel contratto d'affitto. Infine va ricordato che l'affitto di imprese con più di 15 dipendenti devono essere comunicate preventivamente al sindacato (si veda in merito pagina 27).

Suggerimento: l'importo del canone d'affitto dovrebbe basarsi sull'efficienza economica dell'impresa (ad esempio prevedendo una quota fissa e una quota variabile), perché un affitto troppo alto può condurre all'insolubilità dell'affittuario, il che, oltre alla cessazione dei pagamenti, può anche costituire un pericolo per l'impresa.

Check-list per il locatore:

- L'affittuario sarà in grado di portare avanti la mia impresa come è stato fatto finora?
- Ho considerato la mia pianificazione personale riguardo alla durata del rapporto di affitto?
- Gli impiegati sono preparati all'imminente cessione in affitto dell'impresa?
- L'affittuario ha accettato per iscritto i provvedimenti di mantenimento in dettaglio?
- Voglio dipendere dall'abilità imprenditoriale dell'affittuario prevedendo un canone d'affitto proporzionale al successo dell'impresa, o preferisco un affitto costante? Ho fatto controllare l'importo da un esperto?

Check-list per l'affittuario:

- Conosco sufficientemente l'impresa, i suoi prodotti, la sua posizione sul mercato, ecc.?
- In futuro saranno necessari investimenti importanti? Il contratto prevede in modo inequivocabile chi dovrà sostenere questi costi?
- Considerando concretamente l'impresa e i miei piani personali, è più sensato adottare il pagamento di un affitto costante o di uno dipendente dal successo dell'impresa?
- I ricavi sono documentati (eventuale perito)? I ricavi sono proporzionati al canone di affitto?
- È stata redatta una lista d'inventario, in base alla quale si possono dimostrare le eventuali differenze al termine della durata del contratto?

4.4. L'impresa resta in famiglia

In Alto Adige circa il 40% delle imprese è tutt'ora ceduto a membri della famiglia. Questo numero, però, tende a diminuire. La successione all'interno della famiglia è normalmente caratterizzata da una forte componente emotiva, che può diventare facilmente un peso per il successore e anche per l'impresa. Le aspettative verso il successore all'interno della famiglia sono spesso particolarmente alte, ed è poco allettante dover ammettere che il proprio figlio non abbia la stoffa per diventare un imprenditore. Allo "junior" riesce spesso difficile spiegare ai genitori che non può o non vuole rilevare l'azienda di famiglia. Anche nell'interesse dell'impresa, perciò, è assolutamente consigliabile porre la successione all'interno della famiglia su una base piuttosto razionale, e avere sempre sotto gli occhi anche il confronto ipotetico di una cessione a un terzo. La successione in famiglia dovrebbe perciò anche essere sostenuta da un concetto di impresa orientato al futuro, fatto su misura per il successore e accompagnato da consulenti professionisti, la cui neutralità possa frenare le emozioni. In ogni caso, non pensi che la successione in famiglia, per quanto attrattiva, sia la soluzione più semplice.

La successione in famiglia può avvenire mediante:

1. cessione graduale con la partecipazione a una società;
2. donazione come "eredità anticipata";
3. successione testamentaria;
4. successione legale;
5. patto di famiglia.

Una partecipazione pianificata per tempo è sempre preferibile a una successione improvvisa e impreparata in seguito al decesso dell'imprenditore.

Cessione graduale con la partecipazione a una società

La partecipazione societaria graduale è la forma più diffusa e, in generale, più sensata di cessione d'impresa all'interno della famiglia. Per poter seguire questa strada l'impresa individuale deve essere trasformata in una società di persone o in una società di capitali. In particolare, le forme sociali più adatte sono la società in accomandita semplice (S.a.s.) e la società a responsabilità limitata (S.r.l.), poiché è relativamente facile costituirle e consentono una limitazione della responsabilità per il socio subentrante. Il contratto sociale dovrebbe contenere le clausole desiderate in caso di decesso dei soci. Il successore può innanzitutto assumere una piccola quota di partecipazione (per esempio il 25%), e in modo da poter verificare prima le sue capacità imprenditoriali. Gli viene così concessa anche la possibilità di realizzare direttamente il capitale per l'acquisto di ulteriori quote societarie.

È un processo a lungo termine, ma ha il vantaggio che la prima quota societaria possa essere donata al successore, senza che in futuro questi sia tenuto alla collazione nei confronti dei futuri coeredi.

A questo proposito – in conformità all'articolo 737 c.c. – si deve soltanto fare attenzione che l'entità della donazione rimanga nei limiti della parte disponibile di un'eredità e che il testatore dispensi esplicitamente il successore dall'obbligo di collazione per questa donazione. I guadagni che il successore realizzerà nella società insieme al futuro testatore non sono soggetti all'obbligo di collazione – in conformità all'articolo 743 c.c. – se le condizioni della società sono state registrate in un documento ufficiale con data certa (registrazione o certificazione notarile).

Attenzione: tutti i vantaggi della cessione di società possono essere vanificati da un'esecuzione carente. Contatti assolutamente un consulente.

Cessione in vita: donazione come eredità anticipata

Anche la donazione ha il vantaggio che il proprietario trasferisce in vita la sua impresa, e che quindi lo "junior" può approfittare dell'esperienza del "senior" e maturare come imprenditore. I conflitti non sempre evitabili tra le generazioni dovrebbero essere affrontati e chiariti apertamente, ma anche con la dovuta comprensione per il ruolo dell'altro.

Una donazione può, inoltre, avere senso dal punto di vista fiscale se l'impresa dispone di elevate riserve latenti. Soprattutto i beni immobili subiscono spesso aumenti di valore e possono comportare ricavi dalla vendita ampiamente al di sopra del valore contabile.

Nel caso di una vendita dell'impresa è previsto il pagamento delle imposte sui ricavi reali. Con la donazione il senior non deve naturalmente restare a mani vuote; può far dipendere la donazione dalla condizione che il successore gli paghi una rendita mensile. Se gli altri tipi di previdenza per la vecchiaia sono insufficienti, un tale procedimento è assolutamente necessario.

Il problema principale di una donazione sono gli obblighi di collazione, ovvero gli importi che il successore deve pagare ai possibili eredi legittimari in caso di decesso dell'ex proprietario. Se l'ex proprietario oltre all'impresa non aveva altri beni ma diversi coeredi legittimari, e il successore stesso non è un parente legittimario, questo problema può diventare insormontabile.

Oltre al coniuge sono legittimari i figli legittimi e illegittimi nonché gli ascendenti legittimi, nel caso in cui non vi fossero discendenti. Per i figli deceduti, possono subentrare i loro discendenti.

Le quote di legittima e quindi anche la quota disponibile sono diverse a seconda del numero e tipo di legittimari. Se, ad esempio, il consorte e un figlio sono legittimari, ognuno ha diritto a un terzo dell'eredità e l'ultimo terzo resta parte disponibile. Se, oltre al consorte, ci sono diversi figli, il consorte ha diritto a un quarto e i figli complessivamente alla metà, cosicché resterà disponibile solo un quarto. Ogni consenso alla donazione conferito dai legittimari quando l'ex proprietario è ancora in vita, resta privo di efficacia giuridica, e lo stesso vale per un'eventuale rinuncia alla legittima.

In caso di morte, il valore dei beni donati dal testatore viene sommato in modo fittizio al patrimonio ereditario. Con questa spartizione della somma totale viene definito l'importo delle quote legittime e della parte disponibile. Le donazioni che superano il valore della parte disponibile sono soggette a una riduzione e la quota eccedente spetta ai legittimari.

Se il successore stesso è un parente legittimario e il testatore lo ha esonerato, nei limiti possibili, dalla collazione legata alla donazione, quando erediterà avrà il diritto di richiedere per sé anche l'importo della sua legittima.

Ne consegue che, in caso di eredità, si potrebbe essere obbligati a effettuare pagamenti elevati ai legittimari, se il valore dell'impresa supera quello della parte disponibile, o della parte disponibile oltre la propria legittima. Questi pagamenti possono causare all'impresa gravi problemi di liquidità.

Suggerimento: esami prima della donazione se e per quale importo subentrino obblighi di collazione in caso di apertura della successione, e provveda ad accantonare i mezzi necessari, eventualmente stipulando delle assicurazioni sulla vita adeguate. In conformità all'articolo 782 c.c., la donazione deve essere effettuata tramite documento ufficiale indicante il valore

della donazione e firmato dal donatore, dal donatario e dal notaio. Anche solo allo scopo di una ripartizione sensata della responsabilità, il contratto di donazione – al pari di un contratto di acquisto – deve regolamentare nei dettagli il rilevamento di beni, contratti, attività e passività. Altri elementi tipici sono il vincolo per la corresponsione di una rendita e l'esonero dei donatari dall'obbligo di collazione.

Successione testamentaria

Per evitare che una disgrazia personale imprevista possa portare l'impresa alla rovina, non si dovrebbe attendere una certa età per pensare a una regolamentazione testamentaria della successione di impresa. Anche la variante della cessione in vita dovrebbe essere formalizzata con un testamento.

Da una parte il testatore può assegnare per testamento la parte disponibile del patrimonio ereditario a una determinata persona, e dall'altra attribuire determinati beni ai legittimari. Se, dunque, il testatore possiede un'impresa che costituisce la metà del suo patrimonio, e al momento della morte lascia una moglie e due figli, e la sua intenzione era quella di cedere l'impresa a un solo figlio, la soluzione c'è: poiché ciascun legittimario ha diritto a un quarto e rimane un quarto disponibile, egli può designare il figlio scelto come erede dell'impresa, senza che risultino riduzioni o obblighi di collazione.

Questa soluzione formalmente non appare del tutto "corretta", ma talvolta non esiste una soluzione giusta che assicuri anche la continuità dell'impresa di famiglia. Inoltre, il valore dell'impresa può essere relativo, perché dipende anche dal continuo impegno del successore.

Se l'eredità è composta da quote sociali di un'impresa, si deve fare attenzione che il contratto sociale preveda una continuazione della società con l'ingresso dell'erede nella struttura societaria. Nel caso della S.n.c., secondo la normativa l'erede non subentrerebbe nella società in qualità di socio, bensì avrebbe solo il diritto al pagamento della quota di partecipazione ereditata.

Check-list testamento

- La definizione della successione deve restare nell'ambito delle parti disponibili del patrimonio, altrimenti deve essere completata da regole di collazione adeguate.
- La definizione della successione deve essere in armonia con il contratto sociale.
- I beni da trasferire devono essere definiti con esattezza nel testamento.
- La soluzione scelta dovrebbe essere discussa con un consulente fiscale.

Si può redigere un testamento olografo, che per il conseguimento della validità formale deve essere scritto a mano di proprio pugno, munito di data e firma, oppure un testamento notarile. Tuttavia, nel caso di una questione importante come la successione di impresa, non si dovrebbe badare a spese e si dovrebbe preferire, pertanto, la forma notarile.

Il testamento può essere modificato in qualsiasi momento con nuove ultime volontà.

Suggerimento: verifichi periodicamente se l'ultimo testamento da Lei redatto corrisponde ancora alla Sua volontà attuale e alle condizioni di base determinanti. In caso contrario, rediga per tempo un nuovo testamento.

Successione legale

Se non vi è alcun testamento, si applica la successione legale. Secondo quest'ultima, in presenza di più eredi, si costituisce una comunione ereditaria in cui ogni erede acquisisce una parte ideale dei singoli beni dell'eredità (asse ereditario). Anche un'impresa inclusa nel lascito rientra dunque nella gestione ripartita tra "soci", uniti più o meno a caso, che hanno spesso interessi diversi. Il fatto che possano ostacolarsi a vicenda o vendere la propria parte ha già comportato la rovina di numerose imprese di famiglia.

Una ripartizione razionale e consensuale del lascito all'interno della famiglia sarebbe vantaggiosa per gli eredi, ma spesso fallisce per ragioni emotive. Non lasci perciò nulla al caso. Faccia esaminare da un l'eventuale costellazione successoria, ed eventualmente modifichi quest'ultima nell'ambito delle possibilità offerte e a vantaggio dell'impresa.

4.5. Il patto di famiglia

In linea di massima il diritto ereditario italiano vieta i cosiddetti "patti successori".

Con legge n° 55/2006, in vigore dal 16 marzo 2006, è stata introdotta una normativa di deroga al generale divieto dei patti successori, il cosiddetto "patto di famiglia" (art. 458 c.c. e art. 768-bis – 768-octies c.c.).

Il patto di famiglia è un contratto tramite il quale l'imprenditore o il titolare di quote sociali (ancora in vita) può trasferire la sua impresa, oppure alcune o tutte le partecipazioni detenute, a uno o più discendenti senza che l'impresa o le partecipazioni detenute siano oggetto, in caso di morte (successiva) dell'imprenditore, di collazione o riduzione ereditaria.

A titolo esplicativo si precisa in merito che, secondo il diritto ereditario italiano, è conferito un diritto alla legittima dell'asse ereditario del deceduto (patrimonio al momento del decesso) a determinati parenti stretti, ovvero i cosiddetti eredi legittimari - come consorti, figli e ascendenti: perciò il testatore può disporre liberamente del suo patrimonio soltanto rispettando questa quota legittima. Se egli dispone e destina anche la quota legittima stessa, gli eredi legittimari omessi possono far causa per riavere la quota loro spettante per legge. Ciò, tuttavia, non si verifica se essi, come parti contraenti del patto di famiglia, hanno acconsentito alle destinazioni in esso contenute.

I beneficiari della destinazione da parte dell'imprenditore o delle quote societarie possono essere soltanto i "discendenti" dell'imprenditore: questi comprendono non soltanto i figli ma anche i nipoti.

Con il patto di famiglia l'impresa non può quindi essere trasferita al coniuge o ai fratelli dell'imprenditore.

Il vantaggio principale del patto di famiglia sta nel fatto che il passaggio generazionale nell'impresa a conduzione familiare possa essere organizzato e regolamentato dall'imprenditore insieme ai suoi legittimari futuri già prima della sua morte, anche in base a un contratto e senza la necessità di un testamento. La legge esclude espressamente - nel caso del patto di famiglia firmato da tutti gli eredi legittimari - l'applicazione della collazione ereditaria e della riduzione. La tutela degli interessi degli eredi legittimari è già infatti considerata sufficientemente garantita attraverso la loro necessaria posizione di parte nel procedimento al momento della stipula del contratto.

Dunque, l'imprenditore può organizzare e regolamentare quando è ancora in vita la cessione del controllo e della gestione della propria impresa, valutando l'efficienza attuale e futura dell'impresa, pur tutelando la coesione familiare.

Il patto di famiglia, a pena di nullità, deve essere stipulato con atto notarile, in cui le parti contraenti necessarie sono rappresentate dagli eredi legittimari al momento della stipula del contratto.

Se l'imprenditore decide di "saltare" una generazione e, per esempio, di trasferire l'impresa a un nipote, il genitore del nipote (dunque la figlia o il figlio dell'imprenditore) deve essere in ogni caso parte contraente come erede legittimario.

I discendenti ai quali l'impresa (o le partecipazioni detenute) viene trasmessa attraverso il patto di famiglia con il consenso di tutte le parti, devono risarcire alle altre parti contraenti, cioè agli eredi legittimari – a meno che costoro non vi rinuncino in parte o del tutto – il controvalore della quota legittima a questi spettante. Dopo la liquidazione queste parti contraenti non possono rivendicare altri diritti nei confronti del patrimonio dell'impresa.

Il legislatore prevede anche il caso in cui, al momento della morte dell'ex imprenditore, sopraggiungano degli eredi legittimari che non erano o non potevano essere parti contraenti del patto di famiglia. Ciò si verifica, per esempio, qualora l'imprenditore si sia sposato o abbia avuto altri figli soltanto dopo la stipula del contratto. In questo caso costoro hanno il diritto di richiedere al beneficiario del contratto o al successore dell'azienda la loro quota legittima nell'impresa, aumentata degli interessi legali.

Si fa infine presente che il legislatore non si è espresso molto chiaramente riguardo ad alcune clausole, per cui al momento vi è una certa confusione, ad esempio in caso di inadempimento in relazione al suo obbligo di indennizzo della quota legittima alle altre parti contraenti.

Il legislatore, infatti, rimanda in merito all'art. 768-quinquies c.c., che prevede che il patto di famiglia possa essere impugnato dalle parti contraenti il cui consenso sia stato ottenuto per errore, estorto con violenza o carpite con dolo. Tali parti contraenti possono esigere l'annullamento del contratto. Il ricorso relativo cade in prescrizione entro un anno.

Aspetti fiscali

Il patto di famiglia non è soggetto a un regime fiscale esplicito, si suppone però che trovi applicazione il principio della continuità dei valori tra il cedente e il cessionario. Dalla cessione dell'impresa non risultano quindi "plusvalenze."

Per quanto riguarda le imposte indirette, nessun dubbio dovrebbe sussistere sul fatto che la cessione gratuita dell'impresa, o di quote societarie, con il patto di famiglia non rientri nel campo di applicazione dell'imposta di registro, ma in quello dell'imposta sulle donazioni (art. 1 del D.lgs. 346/1990).

Attualmente per le donazioni tra coniugi e parenti in linea diretta (genitori – figli; nonni – nipoti) si applica l'aliquota del 4% all'importo eccedente l'esenzione fino a 1 milione di euro per ogni beneficiario. Aliquote maggiori sono previste per le donazioni tra fratelli (6% e importo esente fino a 100.000 euro) e parenti lontani fino al quarto grado (zio – nipote, cugini) (6% senza importi esenti). Va considerato che, qualora l'impresa abbia beni immobili, sono dovute anche l'imposta ipotecaria e l'imposta catastale (al momento il 3% in tutto del valore del bene immobile).

4.6. L'impresa viene venduta

Come la cessione nell'ambito della famiglia, anche la vendita "ragionata" di un'impresa ha bisogno di tempo. Si consiglia un periodo di preparazione di circa tre anni per poter prendere le decisioni definitive sulla forma di vendita, sull'ottimizzazione fiscale, sull'acquirente e sui dettagli contrattuali. Vi sono differenti forme per l'acquisto di un'impresa, a seconda della struttura di quest'ultima e del tipo di venditore:

Asset-Deal

L'asset-deal prevede l'acquisto di tutta o di una parte di un'impresa (per esempio una filiale) attraverso l'acquisizione dei singoli beni (asset) pertinenti, come macchinari, edifici, terreni, brevetti ecc. Il contratto deve possibilmente elencare nei dettagli i singoli beni economici da trasferire insieme a passività, relazioni contrattuali e altro. Un asset-deal è utilizzato prevalentemente per la cessione di imprese individuali e parti di impresa.

Share-deal

Con lo share-deal si acquista la partecipazione a un'impresa, dunque per esempio quote di partecipazione di una S.n.c., S.r.l., S.p.A. o di S.a.s. La società stessa resta invariata nei suoi rapporti contrattuali con terzi. Non è necessario un elenco dei singoli beni poiché si tratta semplicemente di un cambio di socio. Il metodo di valutazione per le quote di partecipazione è regolato per lo più nel contratto societario. Il rilevamento di tutte le quote di partecipazione può infine essere molto più a buon mercato del rilevamento di asset, in virtù degli aspetti fiscali.

Management-Buy-Out (MBO)

Normalmente il cedente potrà limitarsi a garantire i versamenti e che le quote societarie siano prive di gravami, mentre i successori, che dispongono di una conoscenza approfondita delle relazioni commerciali dell'impresa, potranno assumere la responsabilità (si veda il modulo 1 "Cedo la mia impresa", pag. 22 e ss.).

Probabilmente il maggior svantaggio di MBO è la necessità di un consistente capitale esterno - nel caso in cui il capitale esterno compori la quota maggioritaria si parla anche di leveraged buyout (LBO). Perciò, già nella fase di pianificazione si dovrebbero analizzare le possibilità offerte dalle sovvenzioni pubbliche, dai crediti bancari a tasso agevolato e dai crediti da richiedere al cedente. Gli interessi sul capitale in prestito devono assolutamente permettere di avere un margine sufficiente per coprire il fabbisogno di capitale corrente e gli investimenti.

Management-Buy-In (MBI)

Nel caso del management buyin, l'impresa è rilevata dai dirigenti esterni di un'altra impresa. Anche in questo caso l'impresa può essere condotta per lo più nella forma fino a ora adottata ed essere inoltre arricchita di nuove esperienze, eventualmente addirittura di quelle di un concorrente.

Nel caso di MBI si deve fare attenzione che le capacità - difficilmente sostituibili - degli attuali dipendenti siano in armonia con i successori nella leadership aziendale.

Acquisto "nemico"

Spesso viene valutata la possibilità di vendere l'impresa a un concorrente di mercato, che sfrutterà l'impresa acquistata per rafforzare la propria competitività. I prezzi d'acquisto ottenuti da un concorrente sono tendenzialmente superiori al valore reale dell'impresa.

Attenzione: un acquisto "nemico" finisce spesso con la chiusura dell'impresa, dopo averne prelevato il know-how, il portafoglio clienti e il parco macchine.

4.7. Punti salienti del contratto d'acquisto

L'impostazione tecnica del contratto d'acquisto di un'impresa dipende soprattutto dalla forma giuridica della stessa e dagli obiettivi fiscali e giuridici; per questo è importante definire prima i rapporti giuridici ed economici. Da ciò infatti dipenderà:

- che cosa si dovrà cedere all'acquirente e a quali condizioni;
- come ciò dovrà avvenire dal punto di vista tecnico-legale;
- quali garanzie reciproche dovranno essere fornite da parte dell'acquirente e del venditore.

Le seguenti osservazioni si basano sulla vendita dell'impresa che, secondo il diritto civile, si configura come un'universalità di beni mobili con determinate conseguenze giuridiche. Tale vendita va assolutamente distinta dall'acquisto di una società o di quote sociali (si veda il capitolo "L'impresa viene venduta", Asset-deal e Share-deal, pag. 19 e ss.), poiché segue le regole del diritto societario (si veda la sezione "Cessione graduale con la partecipazione a una società", pag. 14 e ss. e "Successione e forma giuridica. Le responsabilità", pag. 28) che sono prioritarie alle regole della vendita di un'impresa.

Un contratto in base al quale viene ceduta un'impresa o parti di un'impresa richiede la forma scritta.

Le firme delle parti contraenti devono essere autenticate da un notaio.

Dopo la firma, il contratto deve essere registrato nel Registro delle imprese. In genere il notaio che deve autenticare le firme delle parti contraenti richiede la registrazione della vendita. È competente il Registro delle imprese in cui è iscritto il proprietario cedente o, nel caso in cui solo l'acquirente possedesse la caratteristica di imprenditore, nel Registro delle imprese competente per l'acquirente. Per la cessione di terreni industriali è necessario un contratto notarile.

Una parte importante di ogni contratto d'acquisto di un'impresa è la ripartizione delle responsabilità interne tra l'ex proprietario e il successore in riferimento ai rapporti giuridici dell'impresa verso terzi.

La normativa si basa su tre principi:

- cessione automatica del contratto;
- responsabilità solidale per i debiti;
- trasferimento automatico dei crediti.

Cessione automatica del contratto

Secondo l'articolo 2558, comma 1 c.c. l'acquirente subentra nei contratti stipulati per l'esercizio dell'azienda stessa. L'approvazione della parte contraente non è necessaria.

Solo in determinati casi la legge accorda alla parte contraente la possibilità – entro un determinato termine dopo essere venuto a conoscenza della cessione – di rescindere dal contratto con l'ex imprenditore per giusta causa, ad esempio se vi è una causa fondata per cui l'acquirente non può adempiere al contratto concluso (art. 2558, comma 2 c.c.). Allo stesso modo, "il subentro automatico" dell'acquirente in un contratto ha validità soltanto se si tratta di "contratti aziendali". Tutti i contratti "di natura personale" sono esclusi.

Responsabilità solidale per i debiti

La responsabilità dell'acquirente per i debiti verso i creditori del proprietario cedente è considerata come la conseguenza giuridica naturale quando l'acquirente subentra nei rapporti contrattuali vigenti. Per il caso più frequente di cessione di un'impresa commerciale, il legislatore, in base all'articolo 2560 comma 2 c.c., fa dipendere la responsabilità dell'acquirente dal fatto che le passività assunte prima della cessione risultino dai libri commerciali tenuti regolarmente oppure dagli accantonamenti effettuati. Questa clausola serve soprattutto a tutelare l'acquirente. Fatta eccezione per i fatti previsti nell'articolo 2560 comma 2 c.c., l'acquirente risponde soltanto in forza dell'accollo (art. 1273 c.c.) e in base al contenuto del contratto di cessione aziendale.

L'imprenditore cedente resta ancora vincolato alle passività assunte fino alla cessione dell'impresa, a meno che i creditori non l'abbiano sollevato dalla responsabilità (art. 2560, comma 1 c.c.). Ciò corrisponde al principio generale dell'articolo 1273 c.c., secondo il quale l'accollo liberatorio dei debiti, concordato tra i debitori e l'imprenditore subentrante, dipende dall'autorizzazione del creditore. Poiché il trasferimento della responsabilità si basa sull'accollo dei debiti, l'acquirente non risponde delle passività extracontrattuali del precedente imprenditore.

Trasferimento automatico dei crediti

La cessione dell'impresa determina automaticamente anche il trasferimento all'acquirente di crediti dell'impresa, senza che sia necessaria una cessione di credito separata.

Per quanto riguarda il cosiddetto effetto verso terzi del trasferimento di crediti, esso dipende solo dalla data di registrazione del trasferimento dell'azienda nel Registro delle imprese. La data dell'informazione al debitore o del consenso dello stesso è perciò irrilevante.

Divieto di concorrenza

Secondo l'articolo 2557 c.c., anche senza una clausola contrattuale specifica l'ex imprenditore non può fondare, per un periodo di tempo di cinque anni dal trasferimento, una nuova impresa che sia idonea, in virtù del suo oggetto, della sua ubicazione o per altri motivi, a sviare i clienti dell'impresa rilevata.

A prescindere dalla durata, è valida anche un'estensione contrattuale del divieto legale di concorrenza, purché non impedisca completamente al venditore di svolgere l'attività professionale. Naturalmente è anche ammessa ogni forma di attenuazione contrattuale del divieto di concorrenza.

Ragione sociale

In linea di massima, la ragione sociale passa all'acquirente se l'imprenditore cedente ha dato la sua autorizzazione. Il consenso però può risultare anche dalle circostanze.

Per la ragione sociale devono essere osservate le eventuali prescrizioni di diritto societario.

Spesso in caso di acquisto di un'impresa, per dimostrare la serietà dell'intenzione di acquisto e per stabilire le condizioni generali, si pattuiscono dichiarazioni di intenti (letter of intent) in forma di opzioni di vendita o di acquisto, oppure di contratti preliminari reciprocamente vincolanti. Lo scopo delle dichiarazioni di intenti è vincolare uno o entrambi i partner a stipulare il contratto, fissando a priori le principali condizioni di base.

Check-list per il contratto di acquisto

- Qual è l'esatto oggetto della vendita?
- Quando passa l'impresa al nuovo proprietario (data di riferimento)?
- A quanto ammonta il prezzo d'acquisto?
- Quando scade il prezzo d'acquisto e in che modo viene pagato?
- Quali garanzie sono date per il pagamento del prezzo d'acquisto alle scadenze stabilite?
- L'impresa mantiene la stessa ragione sociale?
- Il venditore è proprietario, senza gravami, dei beni e degli edifici venduti?
- A quanto ammontano gli utili alla data di riferimento?
- Gli acquirenti e venditori come gestiscono le attività e le passività assunte alla data di riferimento?
- Ci sono attestazioni dell'ufficio delle imposte sul fatto che le tasse ed eventuali imposte fondiari siano state interamente pagate e che sia stata eseguita una revisione aziendale?
- Ci sono attestazioni degli enti di previdenza sociale circa il completo versamento dei contributi?
- Ci sono le liste e la documentazione riguardanti l'inventario, i diritti di proprietà industriale, contratti di cooperazione, contratti di credito, contratti di lavoro, contratti di leasing e di affitto nonché contratti di distribuzione, contratti di fornitura, contratti con i clienti?
- È stato confermato che non vi sia nessuna controversia legale o stragiudiziale pendente?
- I collaboratori e, se necessario, i sindacati sono informati circa la cessione dell'impresa e le sue conseguenze?
- Sono state informate le assicurazioni e sono state consegnate tutte le polizze d'assicurazione?
- Sono state elaborate regole dettagliate per la ripartizione interna delle responsabilità?
- È stata concordata una penale contrattuale per il caso in cui, in occasione di una revisione successiva, si debba constatare una negligenza dell'imprenditore cedente?
- Si è concordato che il venditore risponda anche in un momento successivo per eventuali siti contaminati?
- È stata concordata una clausola di non concorrenza personalizzata?
- È prevista una penale contrattuale in caso di violazione della clausola di non concorrenza?
- A quali condizioni l'acquirente può recedere dal contratto?
- È stata accettata una clausola di salvaguardia secondo la quale, in caso di inefficacia di una clausola, le rimanenti clausole mantengono la loro validità?
- È stato concordato un foro competente o una clausola arbitrale (per quanto consentito)?
- Le quote di partecipazione sono state interamente conferite?
- I soci hanno acconsentito alla cessione?

4.8. Acquistare o affittare?

Alcuni imprenditori pensano di aver risolto il problema della sicurezza per la vecchiaia quando trovano un affittuario o successore. Dopo pochi anni devono poi rendersi conto che il loro piano non si è realizzato perché il successore non riesce a portare avanti l'impresa a causa di un canone d'affitto troppo alto, oppure di rate o rendite eccessive. Il recupero dell'azienda risulta quindi più difficile o impossibile.

Per ogni nuovo imprenditore è quindi importante esporre chiaramente la propria situazione finanziaria e, se ne ha la scelta, decidere di conseguenza se acquistare oppure affittare l'impresa.

Vantaggi di una vendita per l'imprenditore cedente

- Il prezzo di vendita è sicuro
- Indipendenza dal futuro successo del nuovo imprenditore

Svantaggi di una vendita per l'imprenditore cedente

- La ricerca del successore può essere difficile
- Il successore deve disporre di risorse adeguate
- Il prezzo d'acquisto a volte è più basso dei pagamenti rateali o delle rendite

Vantaggi di un acquisto per il nuovo imprenditore

Creazione di rapporti di proprietà trasparenti

- Possibilità di accedere a crediti per i creatori di nuove imprese

Svantaggi di un acquisto per il nuovo imprenditore

- Il finanziamento dell'intero prezzo d'acquisto è difficile
- L'individuazione di eventuali difetti, che potrebbero portare a una riduzione del prezzo, dipendono dall'abilità di trattativa

Acquisto: il maggior vantaggio di un acquisto è la creazione di rapporti di proprietà trasparenti per il successore.

Se l'imprenditore subentrante non ha il capitale per pagare il prezzo d'acquisto in una sola volta, può essere anche concordato un acquisto a rate. L'imprenditore cedente in questo caso assume la funzione di finanziatore al posto della banca.

Per quanto riguarda le rate, si distingue tra rendita (rendita a termine o rendita vitalizia), rata e impegno permanente.

Nel caso della **rendita vitalizia**, i pagamenti periodici hanno luogo fino alla morte dell'usufruttuario; per la **rendita a termine** le rate sono stabilite per un periodo limitato.

Il successore può pagare il prezzo d'acquisto anche sotto forma di rata. In questo caso, la scadenza è limitata al massimo a dieci anni. Il pagamento rateale serve esclusivamente per agevolare il finanziamento all'acquirente.

L'**impegno permanente** comporta pagamenti periodici per un minimo di dieci anni. La caratteristica è che i pagamenti avvengono regolarmente, ma l'importo non è sempre costante, per esempio nel caso in cui esso sia legato agli utili dell'impresa.

Se nel Suo caso sia più vantaggiosa la rendita, la rata o l'onere permanente, dipende sostanzialmente anche da una valutazione di carattere fiscale. Le possibilità devono essere discusse nei particolari con il consulente fiscale.

Pagamento di un affitto: i pagamenti dell'affitto sono oneri permanenti che possono essere fatti classificati, dal punto di vista fiscale, come spese d'esercizio.

La proprietà dell'impresa non si trasferisce al successore. La sua attività imprenditoriale è limitata al periodo di tempo durante il quale affitta l'impresa. Vi è quindi un conflitto di interessi tra l'affittuario e il locatore. Mentre un locatore è interessato ad accrescere l'efficienza dell'impresa per mezzo di investimenti, per l'affittuario è più importante il reddito. Il vantaggio rispetto all'acquisto sta nel fatto che non occorre reperire subito una somma elevata. L'impresa però continua ad appartenere al locatore come in precedenza. L'affittuario non ha quindi alcun diritto particolare di assumere la proprietà. Se invece vengono trasferiti solo i locali, senza il portafoglio clienti ecc., si tratta di una semplice locazione.

Donazione: Euna donazione può essere legata a determinate "condizioni": i costi riguardanti una certa formazione professionale, la possibilità di alloggio o mantenimento, il passaggio di proprietà con riserva del diritto di usufrutto.

Diritto di usufrutto: i piani di trasmissione devono essere resi vincolanti per mezzo di determinate normative di diritto successorio. In caso contrario potrebbe essere applicata una regolamentazione di tipo giuridico, che potrebbe comportare degli svantaggi per tutte le parti coinvolte.

4.9. Successione e diritto del lavoro

Diritti individuali dei dipendenti

Il principio più importante del diritto del lavoro in tema di cessione d'impresa è la continuazione dei precedenti rapporti di lavoro con il nuovo datore di lavoro. Nell'applicazione di questo principio, tutti i doveri e i diritti dei dipendenti restano immutati, anche quelli acquisiti in seguito alla permanenza nell'impresa. Vengono conservati soprattutto i diritti speciali documentati nel contratto di lavoro, come ad esempio gratifiche e supplementi del minimo salariale.

Inoltre, i dipendenti hanno il diritto di recedere dal contratto di lavoro con il nuovo imprenditore o di opporsi al trasferimento del rapporto di lavoro stesso.

Se un dipendente si oppone alla continuazione del rapporto di lavoro con il successore, resta essenzialmente valido quello con l'ex proprietario. Questi, tuttavia, dispone di una giusta causa di licenziamento vista la cessione dell'impresa. Se l'ex imprenditore ha però ceduto solo una parte della sua impresa, questa motivazione di licenziamento è ammessa solo se specifica di non potere occupare il dipendente in altre parti dell'azienda. Qualora dopo la cessione dell'impresa risulti un "cambiamento sostanziale delle condizioni di lavoro" che sia negativo per il lavoratore, costui ha la possibilità di dimettersi entro tre mesi. Gli viene così riconosciuta una giusta causa di dimissioni immediate e nello stesso tempo il risarcimento per il preavviso ipotetico.

La tutela dei diritti si riferisce solo ai diritti soggettivi vigenti e non alle semplici aspettative di diritto o situazioni, che solo in futuro si possono trasformare in diritti. Inoltre, il successore mantiene il diritto alla modifica del rapporto di lavoro se questo spettava già all'ex proprietario.

Del resto all'ex proprietario e al successore rimane la responsabilità solidale per tutte le rivendicazioni non ancora soddisfatte, che spettano a un lavoratore assunto al momento del passaggio dell'impresa. Il lavoratore può esonerare l'imprenditore precedente dalla responsabilità, se questi conclude con lui un accordo formalmente valido in conformità agli art. 410 seg. C.P.C.

La responsabilità del successore continua in ogni caso a sussistere. Quest'ultimo è anche responsabile per l'indennità di un dipendente il cui rapporto di lavoro termina solo dopo il trasferimento del contratto. Non è tuttavia responsabile per gli arretrati relativi ai rapporti di lavoro terminati prima della cessione dell'impresa.

Suggerimento: prendendo in visione i contratti di lavoro e facendo colloqui con i collaboratori, chiarisca prima del rilevamento dell'impresa i loro diritti, la loro volontà al trasferimento del contratto ed eventualmente gli arretrati di pagamento accumulati e le indennità di licenziamento.

Contratti collettivi da applicare

Riguardo ai diritti risultanti dai contratti collettivi, il nuovo articolo 2112 c.c. prevede che l'acquirente di un'impresa, o di parte di essa, debba continuare ad applicare il trattamento economico e normativo fissato dal contratto collettivo nazionale in vigore al momento della cessione dell'impresa. Tutto ciò fino a quando queste disposizioni non decadano, a meno che il contratto collettivo non sia sostituito da un altro al quale l'acquirente sia soggetto. Una sostituzione automatica ha luogo solo tra contratti collettivi dello stesso livello.

In linea di massima, l'applicazione di detta norma è complicata solo quando l'impresa è rilevata da un'altra impresa. Si deve poi distinguere se l'impresa acquirente applica un contratto collettivo oppure no:

1. Se l'acquirente finora non ha applicato nessun contratto collettivo, per i dipendenti assunti sono mantenute le disposizioni del contratto collettivo finora applicate, fino a quando esse decadono.
2. Se l'acquirente applica un differente contratto collettivo, ha la possibilità di sostituire le disposizioni del contratto collettivo applicate dall'ex proprietario con quelle valide nella sua impresa. Accordi collettivi presi su un altro livello possono tuttavia continuare a essere validi, e la sostituzione di disposizioni contrattuali collettive deve avvenire separatamente su ogni livello.

Eventualmente, nell'ambito del cambiamento del contratto collettivo, può subentrare anche un peggioramento delle condizioni di lavoro per i dipendenti, contro cui la loro sola "arma" è il recesso.

Procedura sindacale

Nel caso in cui la cessione di un'impresa o di una parte dell'impresa riguardi più di 15 dipendenti, l'articolo 47 comma 1 della legge 428/90 prevede una procedura specifica per l'informazione e la consultazione dei sindacati. L'obbligo di informazione non riguarda solo l'ex proprietario, ma anche il successore. Entrambi devono informare dell'imminente cessione dell'impresa, a mezzo lettera raccomandata, le rappresentanze sindacali unitarie o i consigli

aziendali costituiti in conformità all'art. 19 della legge 20/05/1970 n° 300. Allo stesso modo, anche i sindacati dei settori che hanno stipulato il contratto collettivo per le imprese oggetto della cessione devono essere informati della cessione dell'impresa. Se non vi sono né rappresentanze sindacali unitarie, né consigli aziendali, l'informazione è inoltrata a quei sindacati che a livello nazionale sono i più rappresentativi nel relativo settore. In questo caso, il procedimento sindacale è svolto con la rappresentanza sindacale alla quale le imprese in questione affidano questo compito.

La comunicazione ai sindacati deve contenere obbligatoriamente i seguenti punti:

- la data o la data prevista per il trasferimento dell'impresa;
- i motivi della cessione programmata (anche senza svelare informazioni economiche e finanziarie confidenziali);
- le conseguenze giuridiche, economiche e sociali della cessione per i dipendenti;
- le misure eventualmente previste nei confronti dei dipendenti.

Riguardo ai dipendenti, la legge prevede che specialmente i licenziamenti dovuti a motivi organizzativi debbano essere comunicati, anche se giustificati.

La comunicazione ai sindacati deve essere inoltrata almeno 25 giorni prima dell'esecuzione della cessione dell'impresa. Nel documento notarile che definisce la cessione d'impresa è inserita una clausola che stabilisce come e quando la comunicazione vada inviata ai rappresentanti sindacali, nonché il loro consenso per quanto riguarda l'operazione.

L'art. 47 comma 2 della legge 428/1990 prevede inoltre che, nel caso di un invito scritto da parte delle rappresentanze sindacali, che deve avvenire entro 7 giorni dal ricevimento della notizia, l'imprenditore cedente e l'imprenditore subentrante debbano effettuare una verifica insieme alle rappresentanze sindacali entro ulteriori 7 giorni.

Se entro 10 giorni dall'inizio di queste consultazioni non è stato raggiunto un accordo, gli stessi sono considerati conclusi.

Attenzione: la violazione degli obblighi menzionati è valutata come "comportamento anti-sindacale" e, pur non avendo nessun influsso sulla validità della cessione stessa, può comportare delle gravi sanzioni.

Suggerimento: se il rilevamento dell'impresa riguarda più di 15 impiegati, si metta in contatto per tempo con i sindacati competenti.

4.10. Successione e forma giuridica. Le responsabilità

Il tema della forma giuridica è importante sia per il successore che per l'imprenditore cedente:

- Proprietari e successori devono decidere se sia sensato conservare la forma giuridica attuale o trasformarla. Quali oneri fiscali ne derivano? Quali strutture decisionali risultano? Come reagisce la banca di fiducia?
- Nel caso in cui il successore e il cedente programmino una fase di passaggio comune, l'impresa individuale deve eventualmente essere trasformata in una società di persone o in una società di capitale.
- A seconda della forma giuridica, sono connesse al trasferimento questioni importanti sulla responsabilità e il consenso di eventuali altri soci. Chi garantisce per i debiti contratti prima del trasferimento?

I criteri decisivi per la scelta della forma giuridica sono dunque:

- responsabilità
- ottimizzazione fiscale
- finanziamento dell'acquisto
- idoneità alla successione graduale.

Impresa individuale

L'impresa individuale è particolarmente adatta per piccoli imprenditori, artigiani e prestatori di servizi. Vi è solo un imprenditore responsabile e non è necessario un minimo di capitale. Come per tutte le forme di impresa, è indispensabile l'iscrizione nel Registro delle imprese della Camera di commercio. L'imprenditore risponde illimitatamente con tutto il suo patrimonio, ragion per cui è raccomandabile la costituzione di un fondo patrimoniale, di cui all'art. 167 c.c. Un fondo patrimoniale può essere costituito da uno o entrambi i coniugi per mezzo di un documento ufficiale, oppure da un terzo per mezzo di un testamento. A questo scopo i fondatori devono destinare alla sussistenza della famiglia degli immobili oppure dei beni mobili o titoli iscritti nei registri pubblici. Grazie a questo vincolo di destinazione d'uso del patrimonio di famiglia, i creditori dell'impresa individuale non si potranno più rifare a questi beni privati. Questa "non-pignorabilità" ha il vantaggio che un imprenditore individuale possa, nonostante tutto, assoggettare il suo "patrimonio privato" a una regolamentazione speciale. Il trasferimento dell'impresa individuale avviene come una vera e propria vendita di impresa, nel senso di un'alienazione di singoli beni aziendali. Dopo la vendita, imprenditore cedente e successore hanno sostanzialmente la responsabilità solidale e illimitata nell'ambito dell'accollo, come già illustrato in precedenza.

Società semplice e società in nome collettivo (S.n.c.)

La società semplice e la società in nome collettivo fanno parte delle società di persone.

La S.n.c., di fatto, si distingue dalla società semplice essenzialmente solo in quanto il suo scopo sociale consiste in un'attività commerciale. In tal caso è l'unica forma possibile. La S.n.c. deve essere fondata da almeno due persone e si costituisce con la stipula del contratto societario tra i fondatori. Un contratto societario munito di firma autenticata deve essere depositato presso la Camera di commercio. Non è prescritto un capitale minimo.

I soci rispondono senza restrizioni e in modo solidale, oltre che con il patrimonio della società, anche con il loro patrimonio privato. Una successione avviene attraverso il trasferi-

mento di quote di partecipazione, che tuttavia, secondo l'art. 2252 c.c., è solo possibile con l'approvazione di tutti i soci, a meno che il contratto societario non ammetta un'altra soluzione. Un nuovo socio subentrante è responsabile secondo l'art. 2269 c.c. anche per i debiti della società che sono stati contratti prima della sua ammissione.

Anche il socio dimissionario è responsabile per i debiti contratti prima della sua uscita.

Suggerimento: la forma della società in nome collettivo dovrebbe essere scelta soltanto se tutti i soci dispongono di competenze adeguate per esercitare l'attività commerciale e nutrono fiducia reciproca.

Società in accomandita semplice (S.a.s.)

Questo tipo di società è appropriato se persone che possiedono del capitale da investire vogliono unirsi ad altre persone che non hanno grandi capacità finanziarie, ma dispongono di spirito imprenditoriale. La società in accomandita semplice offre infatti due ruoli ai soci: il socio accomandatario, che risponde anche con il suo patrimonio personale e conduce gli affari, nonché il socio accomandante che risponde solo limitatamente alla propria quota conferita e dispone solo di diritti di controllo. Le formalità per la costituzione di questo tipo di società sono praticamente analoghe a quelle previste per la società in nome collettivo (S.n.c.), con la differenza che i soci accomandatari e i soci accomandanti devono essere nominati esplicitamente. La ripartizione delle responsabilità è già stata illustrata. Il socio accomandante assumerà tuttavia una responsabilità illimitata, qualora si intromettesse nelle questioni gestionali. Anche il trasferimento della quota di partecipazione del socio accomandatario e la relativa problematica della responsabilità non si distinguono da quanto previsto per la società in nome collettivo (S.n.c.). Per quanto riguarda la quota del socio accomandante, il cedente è esentato da ogni responsabilità se ha pagato la sua quota di partecipazione, e la responsabilità del cessionario è a sua volta limitata alla quota di partecipazione. Inoltre, vi è la particolarità, stabilita dalla legge, secondo la quale la quota di un socio accomandante, in caso di morte dello stesso, venga rilevata senza l'approvazione degli altri soci.

Società a responsabilità limitata (S.r.l.)

La S.r.l. è una società di capitale. È particolarmente adatta se l'imprenditore vuole limitare la responsabilità o vuole affidare la direzione dell'impresa a un amministratore esterno.

La S.r.l. può essere costituita anche da un unico socio. Il capitale sociale deve essere di almeno 10.000 euro, ma dal 2004 può essere versato nelle forme più differenti. Dal 2012 esiste anche la possibilità di costituire una cosiddetta S.r.l. semplificata che può essere dotata di un capitale sociale minore. La creazione e l'assistenza fiscale di una S.r.l. sono più costose che per una società di fatto.

Il socio di una S.r.l. risponde sostanzialmente solo per l'ammontare del suo deposito iniziale. Se a causa di perdite il capitale cala di oltre un terzo sotto il capitale minimo, si deve immediatamente convocare l'assemblea dei soci, per trasformare la società o abbassare il capitale e poterla riportare per mezzo di versamenti al capitale minimo. Il trasferimento di quote di partecipazione è legalmente possibile con l'approvazione di tutti i soci; tuttavia, nel contratto societario sono anche previste molteplici altre soluzioni (trasferibilità libera, diritto di prelazione, esclusione totale). Per il trasferimento è previsto l'obbligo di autenticazione pubblica e la comunicazione al Registro delle imprese della Camera di commercio. Riguardo alla società, il trasferimento diventa efficace con la registrazione nel libro dei soci, che è depositato nella sede della società. Con la cessione della quota di partecipazione il venditore è sollevato dalla responsabilità se in precedenza aveva versato completamente la sua quota.

Il cessionario garantisce anche per vecchi debiti della società, ma a sua volta di nuovo limitatamente alla propria quota. Anche a una S.r.l. sono spesso concessi dei crediti, se i soci si rendono personalmente garanti per gli stessi.

Società per azioni (S.p.A.) e società in accomandita per azioni (S.a.p.A.)

Una società per azioni è indicata se vi è un elevato fabbisogno di capitale, oppure se le quote di partecipazione debbano essere trasferite nel modo più semplice possibile. La fondazione di una società per azioni richiede però un capitale iniziale di almeno 50.000 euro ed è normalmente anche più costosa, tanto più che risultano anche dei costi per il collegio sindacale. Una sola persona può detenere tutte le quote di partecipazione, tuttavia, in caso di consumo del patrimonio sociale dovrebbe rispondere come socio per i debiti sociali. Per il resto, la responsabilità è limitata al patrimonio sociale, e con la vendita delle quote sociali / azioni l'ex imprenditore cede anche la responsabilità.

La modalità di trasmissione delle quote di partecipazione dipende dalla forma scelta. Se si è rinunciato all'emissione di azioni, il trasferimento delle quote di partecipazione segue le regole generali di una cessione per mezzo di un contratto.

Se, invece, le quote di partecipazione sono state garantite da azioni, si applica il diritto dei titoli di credito (art.1992-2027 c.c.). Le azioni possono essere al portatore – e quindi essere trasferibili per mezzo di un semplice trasferimento – o azioni nominative. Queste necessitano di una cosiddetta "girata" sull'azione (nome dell'acquirente, firma del venditore, data, autenticazione). Nei confronti della società, il trasferimento delle quote di partecipazione è sempre solo valido dopo la registrazione nel libro dei soci, fatto di cui si deve tenere particolarmente conto se si vuole partecipare alle assemblee dei soci ed esercitare il proprio diritto di voto. Si deve anche osservare se lo statuto della società per azioni includa delle limitazioni riguardanti la commerciabilità delle azioni.

La S.a.p.A. segue sostanzialmente il regolamento della società per azioni, si distingue però nella struttura in quanto, come nel caso della S.a.s., gli affari sono gestiti da soci accomandatari che rispondono personalmente. Le quote dei soci accomandanti sono incorporate nelle azioni.

Trust

A seconda del tipo e delle dimensioni dell'impresa, si può anche prendere in considerazione il conferimento della stessa in un trust. Questo istituto giuridico, che proviene dalla sfera anglosassone, si sta affermando sempre di più anche in Italia. Nell'ambito del trust si può assicurare la continuità e si possono effettuare pagamenti periodici ai membri della famiglia in qualità di beneficiari. Tuttavia, non è poi più possibile un'attività imprenditoriale vera e propria. Il trust può dunque rappresentare un'alternativa nei casi in cui il cosiddetto "patto di famiglia" non sia applicabile perché, ad esempio, gli eredi legittimi non si accordano, l'imprenditore non ha nessun erede legittimo, o non ha una consorte bensì una compagna, oppure perché vuole trasferire la sua impresa a un altro parente o al collaboratore più capace.

Fondazione

A seconda del tipo di impresa, si può anche prendere in considerazione la trasformazione dell'azienda in una fondazione a carattere familiare, che assicuri la continuità e dalla quale i

.....

membri della famiglia possano anche percepire una rendita. Tuttavia non è poi più possibile un'attività imprenditoriale vera e propria.

Il cambiamento della forma giuridica prima del trasferimento può essere sensato, poiché il trasferimento – a seconda della forma giuridica – può essere più o meno dispendioso. Anche lo stesso cambiamento di forma giuridica comporta però sempre costi e fatica, cosicché si deve decidere soltanto dopo una consulenza professionale e un'accurata analisi delle conseguenze se ai fini del trasferimento l'impresa debba essere trasformata in una fondazione.

Appendice

Camera di commercio di Bolzano

www.camcom.bz.it

- **Sede principale Bolzano**T 0471 945 511
Via Alto Adige, 60
39100 Bolzano
info@camcom.bz.it
- **Sede distaccata di Merano**T 0473 211 640
Piazza della Rena, 9/B
merano@camcom.bz.it
- **Sede distaccata di Silandro**T 0473 737 725
Via Principale, 120
silandro@camcom.bz.it
- **Sede distaccata di Bressanone**T 0472 802 033
Piazza Duomo, 12
bressanone@camcom.bz.it
- **Sede distaccata di Vipiteno**T 0472 723 788
Via Città Nuova, 21
vipiteno@camcom.bz.it
- **Sede distaccata di Brunico**T 0474 553 244
Via Brunico, 14/A
brunico@camcom.bz.it
- **Registro delle imprese**T 0471 945 627
registroimprese@camcom.bz.it
- **Digitalizzazione**T 0471 945 691
digital@camcom.bz.it
- **IRE – Istituto di ricerca economica**T 0471 945 708
www.ire.bz.it
ire@camcom.bz.it
- **WIFI – Formazione e sviluppo del personale**T 0471 945 666
www.wifi.bz.it
wifi@camcom.bz.it
- **Sviluppo d'impresa**T 0471 945 657
evolution@camcom.bz.it
- **Creazione d'impresa**T 0471 945 671
startup@camcom.bz.it
- **Brevetti e marchi**T 0471 945 514
brevettimarchi@camcom.bz.it
- **Servizio innovazione**T 0471 945 664
innovation@camcom.bz.it
- **Audit famiglia e lavoro**T 0471 945 642
famiglialavoro@camcom.bz.it
- **Successione d'impresa**T 0471 945 671
generation@camcom.bz.it
- **Cooperazione d'impresa**T 0471 945 657
cooperation@camcom.bz.it
- **Finanziamento d'impresa**T 0471 945 542
evolution@camcom.bz.it
- **Internazionalizzazione**T 0471 945 656
international@camcom.bz.it

- **Ufficio metrico**T 0471 945 681
metrico@camcom.bz.it
- **Etichettatura e marcatura CE dei prodotti**T 0471 945 698
sicurezza@camcom.bz.it
- **Giustizia alternativa**T 0471945 561
adr@camcom.bz.it
- **Tutela dell'ambiente**T 0471 945 659
ambiente@camcom.bz.it
- **Agricoltura**T 0471 945 519
agri@camcom.bz.it

Provincia Autonoma di Bolzano

www.provincia.bz.it

Ufficio Artigianato e aree produttive

Via Raiffeisen, 5 - 39100 Bolzano
artigianato@provincia.bz.it
T 0471 413 640

Ufficio Industria e cave

Via Raiffeisen, 5 - 39100 Bolzano
industria@provincia.bz.it
T 0471 413 700

Ufficio Commercio e servizi

Via Raiffeisen, 5 - 39100 Bolzano
commercio@provincia.bz.it
T 0471 413 740

Area funzionale Turismo

Via Raiffeisen, 5 - 39100 Bolzano
turismo@provincia.bz.it
T 0471 413 780

Varie

NOI Techpark Südtirol/Alto Adige

Via A.Volta, 13/A - 39100 Bolzano
info@noi.bz.it
<https://noi.bz.it>
T 0471 066 600

IDM Südtirol – Alto Adige

Piazza della Parrocchia, 11 - 39100 Bolzano
info@idm-suedtirol.com
www.idm-suedtirol.com
T 0471 094 000

INPS–Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Piazza Domenicani, 30 - 39100 Bolzano
www.inps.it

T 0471 996 611

- **Agenzia di Merano**
Piazza della Rena, 10
T 0473 273 411
- **Agenzia di Bressanone**
Via del Laghetto, 20
T 0472 273 411
- **Agenzia di Brunico**
Via M. Pacher, 5
T 0474 573 611

INAIL – Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

Viale Europa, 31/33 - 39100 Bolzano
altoadige@inail.it
www.inail.it

T 0471 560 211

- **Ufficio Territoriale Merano**
Via 30 Aprile, 17
merano@inail.it
T 0473 294 211
- **Ufficio Territoriale Bressanone**
Via Julius Durst, 2/A
bressanone@inail.it
T 0472 254 211

Agenzia delle Entrate

Piazza G. Ambrosoli, 24 - 39100 Bolzano
dp.bolzano.utbolzano@agenziaentrate.it
www.agenziaentrate.gov.it

T 0471 1945 111

- **Ufficio Territoriale Bressanone**
Piazza Duomo, 3/11
T 0471 1945 111
dp.bolzano.utbressanonebrunico@agenziaentrate.it
- **Ufficio Territoriale Brunico**
Via Bastione, 7
T 0471 1945 111
dp.bolzano.utbressanonebrunico@agenziaentrate.it
- **Ufficio Territoriale Merano**
Via Otto Huber, 18
T 0471 1945 111
dp.bolzano.utmerano@agenziaentrate.it

Libera Università di Bolzano

Piazza Università, 1 - 39100 Bolzano
info@unibz.it
www.unibz.it

T 0471 011 000

EURAC

Viale Druso, 1 - 39100 Bolzano
www.eurac.edu

T 0471 055 055

Garfidi – Soc. Coop.

Via Macello, 30/c - 39100 Bolzano
info@garfidi.it

www.garfidi.it

T 0471 057 555

Confidi – Cooperativa garanzia del credito

Via Macello, 30 - 39100 Bolzano
info@confidi.bz.it

www.confidi.bz.it

T 0471 272 232

CreditAgri Italia s.c.p.a.

Via Werner von Siemens, 10 - 39100 Bolzano

T 0471 923 348

Associazioni

Assoimprenditori Alto Adige

Via Macello, 57 - 39100 Bolzano
info@assoimprenditori.bz.it

www.assoimprenditori.bz.it

T 0471 220 444

Unione Albergatori e Pubblici Esercenti (HGV)

Via Macello, 59 - 39100 Bolzano
info@hgv.it

www.hgv.it

T 0471 317 700

Unione commercio turismo servizi Alto Adige

Via di Mezzo ai Piani, 5 - 39100 Bolzano
info@unione-bz.it

www.unione-bz.it

T 0471 310 311

lvh.apa – Confartigianato Imprese

Via di Mezzo ai Piani, 7 - 39100 Bolzano
info@lvh.it

www.lvh.it

T 0471 323 200

Confesercenti Alto Adige Südtirol

Via Roma, 80/a - 39100 Bolzano
info@commercianti.bz.it
www.commercianti.bz.it
T 0471 541 500

Unione Provinciale degli Artigiani e delle Piccole Imprese - CNA

Via Righi, 9 - 39100 Bolzano
info@shv.cnabz.com
www.shv.cnabz.com
T 0471 546 777

Unione Agricoltori e Coltivatori Diretti Sudtirolesi

Via Canonico Michael Gamper, 5 - 39100 Bolzano
info@sbb.it
www.sbb.it
T 0471 999 333

Associazione Liberi Professionisti Altoatesini (VSF)

Portici, 46 - 39100 Bolzano
info@vsf.bz.it
www.vsf.bz.it
T 320 7650604

Coopbund Alto Adige Südtirol

Piazza Mazzini, 50-56 - 39100 Bolzano
info@coopbund.coop
www.coopbund.coop
T 0471 067 100

AGCI Alto Adige Südtirol

Associazione Generale Cooperative Italiane

Via Siemens, 23 - 39100 Bolzano
info@agci.bz.it
www.agci-bz.it
T 0471 061 360

Raiffeisenverband Südtirol Consulenza Start-up

Via Raiffeisen, 2 - 39100 Bolzano
start-up@raiffeisen.it
www.raiffeisenverband.it/start-up
T 0471 945 100

Ordini professionali

Consiglio Notarile di Bolzano

Via Rosmini, 4 - 39100 Bolzano
consigliobolzano@notariato.it
https://notai.bz.it
T 0471 981 953

Ordine degli Avvocati di Bolzano

Piazza Tribunale, 1 - 39100 Bolzano
info@anwaltskammer.bz.it
www.ordineavvocati.bz.it
T 0471 282 221

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili della Provincia di Bolzano

Via Lancia, 8/A - 39100 Bolzano
info@comercialistibolzano.org
https://comercialistibolzano.org
T 0471 502 865

Consulenti del Lavoro

Via Lancia, 8/a - 39100 Bolzano
info@cdblz.it
www.cdblz.it
T 0471 502 332

Indicazione delle fonti

Citazioni contestuali o conformi al senso sono tratte con il cortese permesso da: "Nexxt - Initiative Unternehmensnachfolge: Die optimale Planung", Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Nexxt - Iniziativa successione di impresa: La pianificazione ideale, Ministero federale per l'Economia ed il Lavoro), luglio 2019.

Camera di commercio di Bolzano
Successione d'impresa
Via Alto Adige, 60
39100 Bolzano
Tel. 0471 945 671, -531
generation@camcom.bz.it
www.camcom.bz.it