

Il passaggio generazionale nell'impresa: le opportunità offerte dai nuovissimi "Patti di Famiglia"

La successione nell'impresa gestita nell'ambito delle forze fisiche e intellettuali della famiglia è un tema di stringente attualità, se si considera che in Italia circa il 70% delle imprese sono a "conduzione familiare".

Fra i fattori di criticità, quello della continuità nella gestione è uno dei più sentiti e temuti nel mondo imprenditoriale, anche se poi la realizzazione dell'effettivo passaggio generazionale incontra notevoli ostacoli culturali e di mentalità.

L'interesse deve essere certamente focalizzato sugli aspetti di tipo economico-organizzativo-strategico, ma non si possono dimenticare taluni importanti risvolti giuridici che ne sono il necessario completamento.

La definizione atecnica di impresa "a conduzione familiare" in campo giuridico può esprimersi in forme diverse, ognuna delle quali influenza non solo le vicende della gestione dell'impresa, ma, in particolare, la fase della successione e del progressivo trasferimento della responsabilità imprenditoriale.

L'attività imprenditoriale della famiglia, caratterizzata dall'esercizio professionale, organizzato, e diretto al fine della produzione e dello scambio di beni o di servizi, può assumere per il suo svolgimento ora la forma dell'impresa familiare, configurata dall'art. 230 bis del Codice Civile, ora la forma societaria, di cui agli artt. 2247 e segg. del Codice Civile, a seconda della dimensione aziendale, dell'oggetto dell'impresa, di coloro che vi partecipano, ecc.

La disciplina prevista dall'art. 230 bis c.c. ha lo scopo di tutelare i familiari dell'imprenditore che prestino di fatto, in modo continuativo, la loro attività di lavoro nell'impresa del loro congiunto. I soggetti tutelati sono il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo, ai quali viene riconosciuto il diritto al mantenimento ed il diritto a partecipare agli utili dell'impresa ed agli incrementi

dell'azienda in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Se il cambiamento delle persone dei familiari partecipanti - per cause diverse, quali morte, invalidità, cessazione dell'attività lavorativa, trasferimento del diritto di partecipazione, perdita dello status di familiare - non crea alcun problema per la conduzione dell'impresa, nel caso di mutamento del soggetto titolare dell'impresa, la successione alla guida dell'azienda deve tenere conto anzitutto del rapporto di parentela, affinità o coniugio con il nuovo titolare.

Il subentro nella titolarità dell'impresa, che può quindi avvenire solo da parte di un altro familiare, può essere realizzata con il trasferimento, per atto tra vivi a titolo oneroso, della titolarità dell'azienda in capo al successore designato, sempre tuttavia nel rispetto del diritto di prelazione riconosciuto dalla legge ai familiari partecipanti, a parità di condizioni.

L'esercizio di una impresa da parte della famiglia può essere anche svolto in forma societaria, sia essa società di capitali o società di persone.

Per quanto riguarda le società di capitali - in particolare, società a responsabilità limitata (S.r.l.) e società per azioni (S.p.a.) - l'aspetto della successione nell'impresa deve essere considerato sia dal punto di vista del mutamento nella qualità di socio, sia da quello della modifica della persona degli amministratori, tenendo presente che nelle società di capitali i soci possono anche non essere amministratori, e gli amministratori possono essere anche non soci.

Sempre che non sussistano ostacoli statutari (ad es. clausole di gradimento, divieti di cessione di quote, clausole simul stabunt simul cadent, ecc.), il successore può subentrare nell'impresa sociale familiare, nella qualità di socio, con il trasferimento della quota sociale, o di parte di essa, potendo tuttavia anche non essere investito della gestione ordinaria

dell'impresa sociale; oppure, anche senza divenire socio, il familiare subentrante può essere nominato amministratore con delibera dell'assemblea dei soci.

La successione alla guida dell'impresa nella società in nome collettivo (S.n.c.), così come nella società in accomandita semplice (S.a.s.), è possibile - sempre che dal punto di vista statutario non vi siano vincoli - con l'ingresso in società del successore, ma occorre in generale il consenso unanime degli altri soci. Nel caso della S.a.s. potrebbe rivelarsi opportuna la previsione di inserire il potenziale successore fra gli accomandanti, i soci finanziatori privi dei poteri generali di rappresentanza e di amministrazione della società, se non in forza di procura speciale per singoli affari (art. 2320 c.c.).

Un nuovo strumento giuridico, specifico per la successione familiare nell'impresa, è oggi il patto di famiglia, introdotto dalla Legge 14 Febbraio 2006, n. 55 in vigore dal 16 Marzo 2006, che comporta una deroga al divieto dei patti successori, fissato nell'art. 458 c.c. Infatti, ai sensi dell'art. 768 bis c.c. "è patto di famiglia il contratto con cui [...] l'imprenditore trasferisce, in tutto o in parte, l'azienda, e il titolare di partecipazioni societarie trasferisce, in tutto o in parte, le proprie quote, ad uno o più discendenti." La norma introduce così la possibilità di stipulare patti successori di tipo dispositivo, attraverso i quali il fondatore dell'impresa attribuisce gratuitamente l'azienda a taluno dei suoi figli - o dei nipoti se mancano i figli - allo scopo di garantire una continuità nella conduzione. Quanto al trasferimento di partecipazioni societarie, si deve ritenere che possano essere oggetto del patto di famiglia solo le quote o le azioni di società che siano espressione dell'attività imprenditoriale del titolare e non quelle detenute per finalità meramente speculative o di investimento finanziario.

La figura del patto di famiglia si applica all'impresa di famiglia sia in forma



individuale sia in forma societaria, "compatibilmente con le disposizioni in materia di impresa familiare e nel rispetto delle differenti tipologie societarie". Riguardo a queste ultime, va sottolineato che, trattandosi sostanzialmente di una cessione della partecipazione sociale, il patto di famiglia potrà essere utilizzato solo se preventivamente acconsentito dagli altri soci o dagli organi sociali, secondo i dettami dello statuto sociale ed in ossequio ad esso.

Quale atto fra vivi a titolo gratuito, il patto di famiglia è classificabile come donazione, per la cui stipulazione, oltre alla forma pubblica richiesta dall'art. 768 ter c.c a pena di nullità, si deve ritenere opportuna anche la presenza dei testimoni.

L'art. 768 quater prevede poi che "al contratto devono partecipare anche il coniuge e tutti coloro che sarebbero legittimari ove in quel momento si aprisse la successione nel patrimonio dell'imprenditore". La partecipazione dei familiari al patto di famiglia non solo è funzionale al trasferimento dell'azienda o della partecipazione societaria ai soggetti assegnatari, ma è diretta anche alla soddisfazione di coloro che non sono beneficiari dell'atto; infatti è previsto nel medesimo art. 768 quater che "gli assegnatari dell'azienda o delle partecipazioni societarie devono liquidare gli altri partecipanti al contratto, ove questi non vi rinunzino in tutto o in parte, con il pagamento di una somma corrispondente al valore delle quote previste dagli articoli 536 e seguenti", mentre è possibile "convenire che la liquidazione, in tutto o in parte, avvenga in natura".

L'obbligo di liquidazione, che incombe sul beneficiario, configura l'onere cui è sottoposto il patto di famiglia e ciò che condiziona la validità e l'efficacia dell'atto.

Gli effetti successori del patto di famiglia sono evidenti, soprattutto laddove è stabilito (art. 768 quater) che "i beni assegnati con lo stesso contratto agli altri partecipanti non assegnatari dell'azienda, secondo il valore attribuito in contratto, sono imputati alle quote di legittima loro spettanti". Va peraltro precisato che l'onere dell'assegnatario è circoscritto alla soddisfazione della parte di legittima che a ciascun legittimario spetterebbe sui beni aziendali oggetto del patto e non per l'intera quota di legittima spettante. L'assegnazione, tuttavia, "può essere disposta anche con successivo contratto che sia espressamente dichiarato collegato al primo e purchè vi intervengano i medesimi soggetti che hanno partecipato al primo contratto o coloro che li abbiano sostituiti". Ulteriormente, è previsto che sul patto di famiglia non si possa esperire l'azione di riduzione né la collazione. Tuttavia, tale dispensa ex lege è per i legittimari ovviamente limitata ai diritti successori riguardanti i beni aziendali assegnati, restando pertanto escluso dalla previsione normativa l'eventuale residuo dell'asse ereditario.

In conclusione, si può ritenere che questo nuovo strumento normativo possa avere interessanti potenzialità applicative nell'ottica della successione alla guida dell'impresa di famiglia. Starà agli imprenditori saper cogliere l'opportunità offerta dal patto di famiglia nell'accingersi ad intraprendere quei percorsi che permettano di garantire all'impresa continuità di valore e di gestione.

Enrico Ghirotti
ghirotti@commercioestero.net