

CAPPELLI RIOLO
CALDERARO CRISOSTOMO
DEL DIN & PARTNERS



INSIGHTS

FAMILY BUSINESS IN
ITALIA E GERMANIA.
IL PASSAGGIO
GENERAZIONALE
DELL'AZIENDA:
PROFILI DI DIRITTO
SOCIETARIO



Studio Legale

Milano Roma Londra
crcdlex.com

IL PASSAGGIO GENERAZIONALE DELL'AZIENDA: PROFILI DI DIRITTO SOCIETARIO

Oltre a una solida pianificazione successoria, oggetto di analisi nel nostro precedente blog, il focus dell'analisi deve ora indirizzarsi verso statuto della società interessata dal passaggio generazionale, affinché in tale documento vengano incluse previsioni che lette e applicate in modo congiunto con il diritto successorio, garantiscano un passaggio generazionale coordinato ed efficace.

In particolare, è opportuno disciplinare in modo analitico i seguenti aspetti:

- clausole di successione che stabiliscono diritti o obblighi degli eredi;
- diritti di voto e poteri gestori degli eredi, spesso subordinati alle loro qualifiche imprenditoriali;
- pagamenti di eventuali "indennità" per i soci uscenti e per gli eredi esclusi dalla successione dell'azienda;

Nelle aziende a conduzione familiare è importante prevedere tali disposizioni con anticipo, onde evitare il blocco dell'attività aziendale in caso di apertura della successione. La morte di un socio nelle società a conduzione familiare, sia di persone che di capitali, che rivesta un ruolo esecutivo in società può comportare uno sconvolgimento degli equilibri all'interno della compagine sociale.

Successione nelle società di persone

Nelle società di persone (in Germania *GbR*, *OHG* e *KG*, in Italia *Ss*, *SaS* e *Snc*) alla morte di un socio la partecipazione sociale non passa automaticamente agli eredi. In tale caso la società, di norma, prosegue con i soci rimanenti, mentre gli eredi del socio defunto non hanno l'automatico diritto di interferire nelle sorti dell'impresa ma solo a una liquidazione delle loro quote.

Tuttavia, nello statuto possono essere pattuite deroghe a questo principio, fermo restando che tali clausole non possono comunque violare il diritto di patti successori e quindi non possono sottrarre alla devoluzione legittima o testamentaria il valore della partecipazione sociale.

Sono diffuse le cosiddette clausole di continuazione e di successione:

- le clausole di continuazione prevedono la facoltà degli eredi (quindi senza che i soci esistenti possano opporsi) ad entrare nella compagine sociale; di fatto non determinano automaticamente l'ingresso dell'erede nella società, ma riconoscono il diritto ad entrarvi;
- le clausole di successione semplice prevedono che la partecipazione passi agli eredi (e quindi con l'ingresso degli eredi come un unico gruppo, con la ripartizione delle quote societarie in base alle quote ereditarie);

- la clausola di successione qualificata può designare un erede specifico o un gruppo di eredi che riceveranno l'intera partecipazione societaria, mentre gli altri eredi avranno diritto a un corrispettivo secondo accordi interni;

Successione nelle società di capitali

Le partecipazioni in società di capitali (in Germania, GmbH e AG, in Italia, S.p.A. e S.r.l.) sono beni patrimoniali e, in linea di principio, sono liberamente trasmissibili agli eredi.

In presenza di co-eredi senza che venga indicata la frazione di ciascuno, la partecipazione del *de cuius*, che è indivisibile, cade in comunione ereditaria e quindi i diritti di socio originati da tali quote o azioni devono essere esercitati congiuntamente (eventualmente tramite rappresentante comune).

Anche nello statuto delle società di capitali è però possibile prevedere soluzioni flessibili:

- clausole di assegnazione/trasferimento che obbligano gli eredi a cedere le partecipazioni ai soci residui a fronte di corrispettivo;
- clausole di riscatto/riacquisto attribuiscono ai soci residui il diritto di riscattare le partecipazioni ereditate dagli eredi a fronte di corrispettivo, per escludere persone indesiderate dalla compagine;
- le clausole di successione qualificata possono subordinare l'ingresso alla sussistenza di taluni requisiti (es. idoneità o grado di parentela).

In mancanza di disposizioni statutarie riguardanti il parametro del corrispettivo, gli eredi hanno normalmente diritto al valore di mercato delle partecipazioni. Anche in questo caso è opportuno prevedere per tempo le modalità di determinazione del corrispettivo per evitare rischi di liquidità per la società, oltre che rischi di contenziosi.

Approcci unitari

Per assicurare un ricambio generazionale armonioso nelle imprese familiari occorrono soluzioni che contemperino sia gli interessi dell'azienda che quelli dell'imprenditore, prevenendo alla radice possibili conflitti.

Nelle realtà familiari risulta spesso efficiente ed utile costituire una holding familiare per strutturare e concentrare in modo flessibile governance, diritti agli utili, partecipazioni al capitale e responsabilità operative. Efficaci si rivelano altresì i modelli gradualisti che consentono al successore di crescere progressivamente nelle responsabilità o l'adozione di patti di famiglia che stabiliscano regole trasparenti per la prevenzione dei conflitti.

Oltre agli strumenti di diritto successorio e societario sopra descritti, come vedremo nel prosieguo di questo blog, le questioni fiscali sono centrali per la sostenibilità economica della successione: una pianificazione lungimirante tiene conto di imposte sulle successioni e donazioni, della valutazione del patrimonio aziendale e delle eventuali agevolazioni per i beni d'impresa.

Conclusione

Un ricambio generazionale efficace nelle imprese familiari richiede un'integrazione stretta tra diritto successorio e diritto societario, valutata alla luce dei più rilevanti aspetti economici, familiari e fiscali. Pianificazione anticipata, comunicazione trasparente e strutture chiare sono elementi fondamentali per garantire la continuità aziendale tra le generazioni e prevenire conflitti.

Gli imprenditori di aziende a conduzione familiare dovrebbero riesaminare periodicamente statuti, testamenti e le clausole di successione in essi contenute e aggiornare tali disposizioni in funzione di eventuali mutate circostanze familiari o normative.

Questo articolo è parte di una serie di blog sui family businesses in Italia e Germania, realizzati in collaborazione con Bettina Wirth-Duncan di Flick Gocke Schaumburg. Per comprendere le sfide del passaggio generazionale dei family business nel mercato tedesco, si rinvia alla versione tedesca del presente articolo redatto con Bettina Wirth-Duncan sul blog/sito di Flick Gocke Schaumburg (clicca <https://www.fgs.de/en/news-and-insights/blog/detail/family-businesses-succession-planning-under-company-law>).

Valentina Dragoni

Valentina.Dragoni@crccdlex.com

Martino Liva

Martino.Liva@crccdlex.com

Il presente documento ha l'obiettivo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve essere inteso come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento.