

Valerio LACIRIGNOLA



STUDIO LEGALE

Lacirignola & Partners



STUDIO LEGALE

Lacirignola & Partners

I BENEFICI FISCALI dell'ingresso dei giovani in azienda



Aspetti giuridici e trasmissione delle aziende agricole

Passaggio generazionale, continuità aziendale e strumenti operativi



Studio Legale Lacirignola & Partners



Taglio pratico: persone del fare

- *Non una lezione astratta di diritto.*
- *Capire cosa succede se non si pianifica.*
- *Conoscere gli strumenti disponibili.*
- *Individuare problemi concreti prima che diventino conflitti.*

La continuità non nasce dal caso: nasce da regole scritte per tempo.



Pochi istanti di riflessione

Prima di parlare di strumenti, fermiamoci sul senso del passaggio: andare avanti, dare continuità, creare futuro.

“Iniziare un nuovo cammino spaventa. Ma dopo ogni passo che percorriamo ci rendiamo conto di come era pericoloso rimanere fermi.”

— Roberto Benigni

“Se non puoi volare, corri. Se non puoi correre, cammina. Se non puoi camminare, gattona. Ma qualunque cosa fai, devi continuare ad andare avanti.”

— Martin Luther King Jr.

“La continuità è il segreto delle imprese che attraversano il tempo.”

— Leonardo Del Vecchio

“La continuità aziendale nasce dall’incontro tra esperienza consolidata e nuove competenze.”

“Ogni passaggio generazionale rappresenta un’opportunità per innovare senza perdere identità.”

“La vera eredità imprenditoriale è la capacità di creare valore anche nelle generazioni future.”

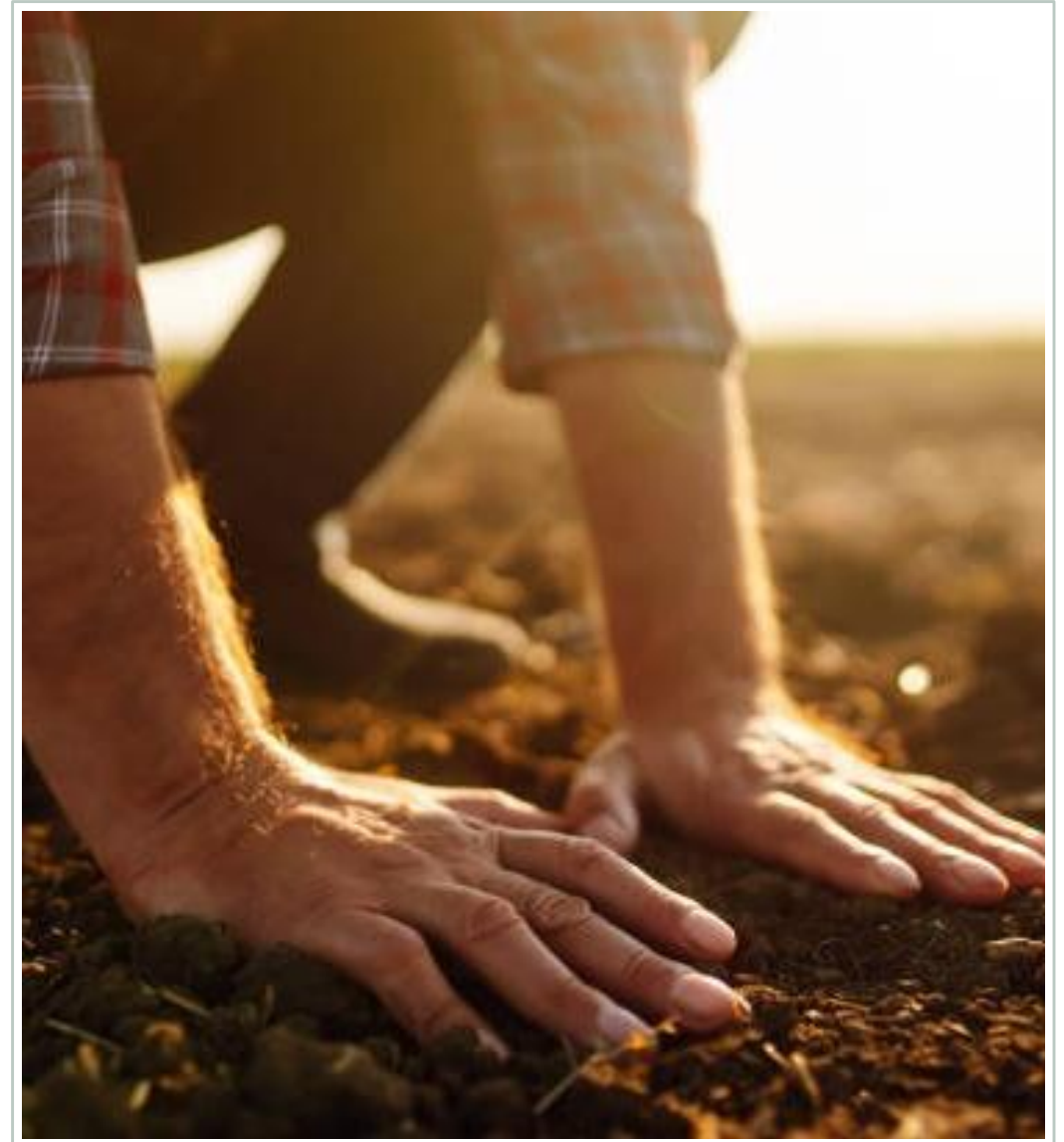
CAPITOLO 1

Il passaggio generazionale: da evento a processo

Il concetto chiave

- Il passaggio generazionale non è un momento isolato.
- È un processo che richiede tempo, metodo e accompagnamento.
- Coinvolge azienda, patrimonio, famiglia e governance.

“Non si improvvisa: si costruisce.”



Senza pianificazione: rischio e metodo

Cosa accade senza pianificazione

- Si applicano automaticamente le regole della successione.
- Le regole successorie non sempre proteggono le esigenze aziendali.
- Il tema familiare può trasformarsi in problema operativo.

Dall'atto al percorso

- Fotografare l'azienda.
- Comprendere ruoli, eredi e rapporti familiari.
- Scegliere solo dopo lo strumento giuridico più adatto.

Prima il progetto, poi l'atto.

CAPITOLO 2

Se non si fa nulla: la successione

Successione: rischi e nodi operativi

Successione automatica

- L'azienda passa agli eredi secondo legge.
- La legge tutela gli eredi, ma non organizza l'impresa.
- La continuità resta esposta a incertezza.

Criticità concrete

- Frammentazione dei terreni.
- Comunione tra eredi.
- Blocchi decisionali su investimenti, vendite e gestione ordinaria.

Comunione ereditaria

- Tutti diventano proprietari, ma non tutti lavorano in azienda.
- Chi opera ha bisogno di decisioni rapide.
- Chi non opera può avere aspettative economiche diverse.

In agricoltura perdere unità significa perdere valore.

CAPITOLO 3

Testamento: utilità, limiti e vantaggi fiscali attuali

Testamento: funzione, quote e legittima

Il testamento come primo strumento

- Permette di decidere la destinazione di beni, terreni e quote.
- Aiuta a dare ordine al patrimonio.
- È utile solo se costruito rispettando i limiti di legge.
- Il limite: i legittimari
- Il Codice civile tutela coniuge, figli e, in alcuni casi, ascendenti.
- A questi soggetti è riservata una quota del patrimonio.
- Il testamento non può comprimere liberamente tali diritti.

Esempi di quote riservate

- Un figlio: almeno metà del patrimonio.
- Più figli: almeno due terzi complessivi.
- Coniuge e figli: quote riservate distinte e quota disponibile ridotta.

Se la legittima viene lesa

- Il testamento può essere contestato.
- Il contenzioso successorio non è neutrale per l'azienda.
- Tempi, costi e incertezza incidono su gestione e valore.

Fiscalità e convenienza dell'anticipo

Fiscalità: un regime oggi favorevole

- Franchigia fino a 1 milione di euro per ciascun figlio.
- Imposta solo oltre soglia, con aliquote contenute.
- Il tema riguarda anche aziende, terreni e quote societarie.

Perché anticipare può convenire

- Il regime fiscale attuale è favorevole, ma non garantito per sempre.
- Il dibattito politico potrebbe modificare franchigie e aliquote.
- Pianificare consente di trasformare il tempo in vantaggio.

CAPITOLO 4

Donazione: anticipare con vantaggi, ma anche rischi

Trasferire in vita

- La donazione consente di anticipare il passaggio generazionale.
Può riguardare terreni, fabbricati, azienda o quote.
Permette al fondatore di affiancare gradualmente il successore.

I vantaggi principali

- Si avvia il trasferimento prima dell'emergenza.
Il successore viene accompagnato sul campo.
Si può sfruttare il regime fiscale favorevole oggi esistente.



CAPITOLO 5

Non solo terreni: il vero tema sono le quote societarie

L'azienda agricola oggi

- Non si parla più soltanto di terreni e fabbricati. Molte imprese sono strutture organizzate. Il passaggio riguarda spesso partecipazioni societarie.

Tre forme, tre problemi diversi

Ditta individuale: coincide con la persona dell'imprenditore.

Società semplice e di persone: centrale il rapporto personale tra soci.

SRL e società di capitali: maggiore struttura su quote e governance.



CAPITOLO 6

Il patto di famiglia: cos'è davvero

Uno strumento specifico

- È disciplinato dagli articoli 768-bis e seguenti del Codice civile.
Consente all'imprenditore di trasferire azienda o partecipazioni a uno o più discendenti.
Affronta il tema prima dell'apertura della successione.

La logica del patto

Evitare che l'impresa venga spezzata o bloccata.

Coinvolgere i legittimari.

Prevedere liquidazioni o compensazioni per chi non riceve l'azienda.

Patto di famiglia: caso, condizioni e limiti

• Il caso classico

- Un figlio lavora in azienda da anni.
- Gli altri figli hanno scelto percorsi diversi.
- Il patto può concentrare la gestione sul figlio operativo e compensare gli altri.

Quando funziona davvero

- Serve accordo tra tutti i soggetti coinvolti.
- Servono valutazioni economiche corrette.
- Serve equilibrio familiare e consulenza integrata.

Non è una bacchetta magica

- Può incontrare resistenze.
- Può non essere accettato da tutti.
- Non elimina da solo tensioni familiari o valutazioni sbagliate.

Il patto funziona quando l'accordo familiare precede l'atto giuridico.



CAPITOLO 7

Il passaggio generazionale preventivo tramite operazioni societarie

L'evoluzione più moderna

- Dopo strumenti classici, si passa alla pianificazione societaria.
- L'obiettivo è condividere regole prima del conflitto.
- La struttura societaria diventa strumento di continuità.



La soluzione è su misura

- Non esiste una formula valida per tutti.
- La soluzione dipende dalla struttura dell'azienda.
- Come un abito: va cucita sulla realtà familiare e imprenditoriale.

Prima domanda: che tipo di azienda abbiamo oggi?



Forme giuridiche: dalla ditta individuale alla SRL

Ditta individuale: il punto di partenza

- È molto diffusa nel settore agricolo.
- Non è trasmissibile “come tale”, perché coincide con l’imprenditore.
- Il passaggio chiave è dalla persona alla struttura.
- Ditta individuale: soluzioni operative
- Conferire l’azienda in una società.
- Far entrare gradualmente i figli.
- Affiancare il successore e trasferire progressivamente.

Società semplice: caratteristiche

- Flessibile e poco burocratica.
- Adatta a molte attività agricole familiari.
- Spesso basata su decisioni informali e rapporti personali.
- Società semplice: limiti
- Assenza di una struttura decisionale articolata.
- Fragilità quando entrano nuovi soci o eredi.
- Necessità di patti sociali più chiari.

Società di capitali: programmare

- Le SRL consentono di lavorare su quote, diritti e regole.
- Si possono distinguere proprietà, gestione e controllo.
- È più semplice organizzare amministrazione e maggioranze.

Vantaggi della holding

- Maggiore controllo del patrimonio familiare.
- Gestione più ordinata del cambio generazionale.
- Regole comuni per eredi operativi e non operativi.

Regole societarie: maggioranze, diritti e patti

Maggioranze rafforzate

- Vendita di terreni.
- Investimenti rilevanti.
- Indebitamento e modifiche strutturali.

Diritti particolari dei soci

- Ruoli diversi tra soci operativi e non operativi.
- Poteri gestionali al figlio che lavora in azienda.
- Diritti economici a chi partecipa senza amministrare.
- Patti parasociali
- Regolano il voto su determinate decisioni.
- Stabiliscono quando e come vendere una quota.
- Aiutano a gestire ingresso di terzi e situazioni di stallo.

Grazie per l'attenzione



70125 Bari
Via Suppa n° 6
Tel. +39 080 3213285

20124 Milano
Via S. Gregorio n° 55
Tel +39 800 960599

72015 Fasano (BR)
Via Passavalli n° 5
Tel. +39 080 3213285

E-mail: v.lacirignola@studiolacirignola.it • segreteria@studiolacirignola.it
Pec: v.lacirignola@pec.giuffre.it • Sito: www.studiolacirignola.it

Valerio LACIRIGNOLA



STUDIO LEGALE

Lacirignola & Partners

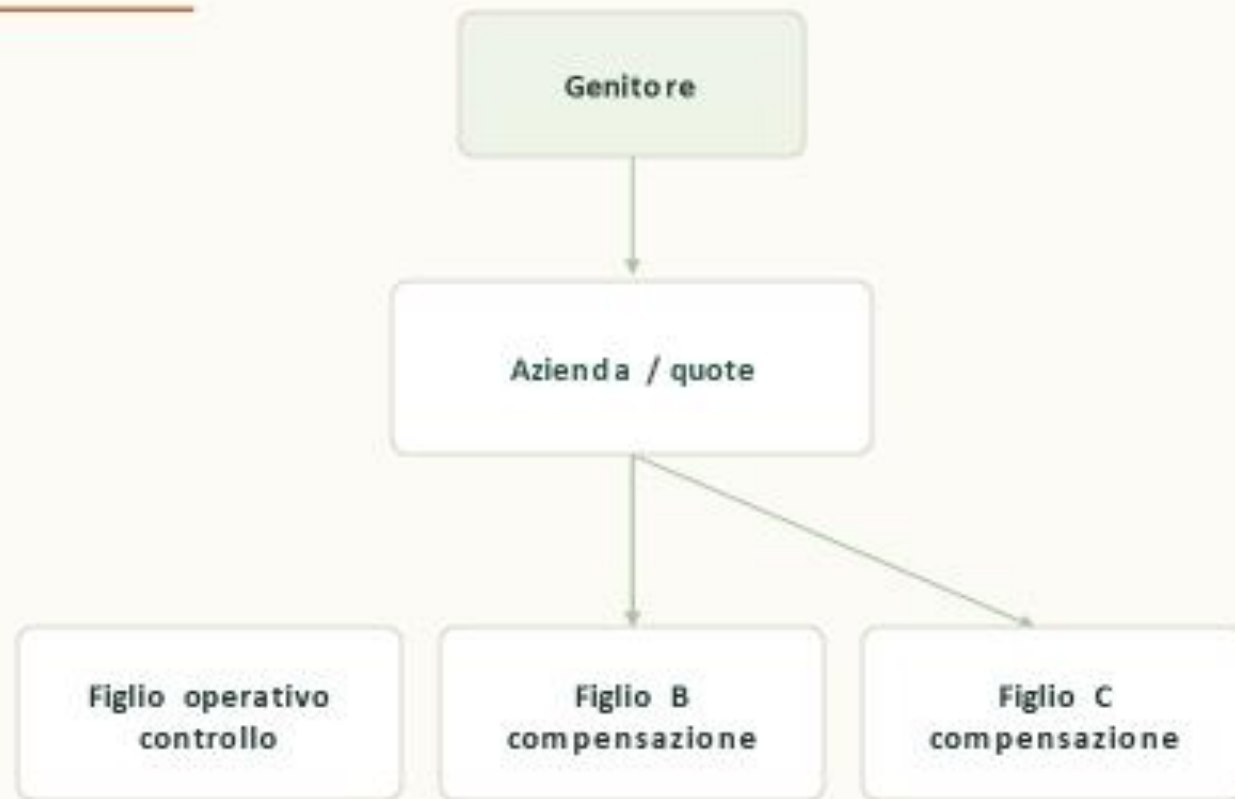
Casi pratici di passaggio generazionale

Tre situazioni ricorrenti

- Un solo figlio lavora in azienda.
- Più figli sono tutti coinvolti.
- I figli non sono interessati o non sono adatti alla gestione.



Caso 1 — Un solo figlio lavora in azienda



Gestione al figlio operativo, equilibrio economico per gli altri.

Caso 1: un solo figlio in azienda

Caso 1: un solo figlio in azienda

- Più figli, ma solo uno opera nell'impresa.
- Gli altri hanno percorsi diversi.
- È una delle situazioni più frequenti.

Caso 1: il problema

- Se si divide tutto in parti uguali, il figlio operativo può restare bloccato.
- I figli non operativi diventano soci passivi.
- Nascono tensioni su utili e decisioni.

Caso 1: la soluzione

- Concentrare la gestione in capo al figlio operativo.
- Compensare gli altri figli in altro modo.
- Usare patto di famiglia, donazione mirata, holding o liquidazione rateizzata.

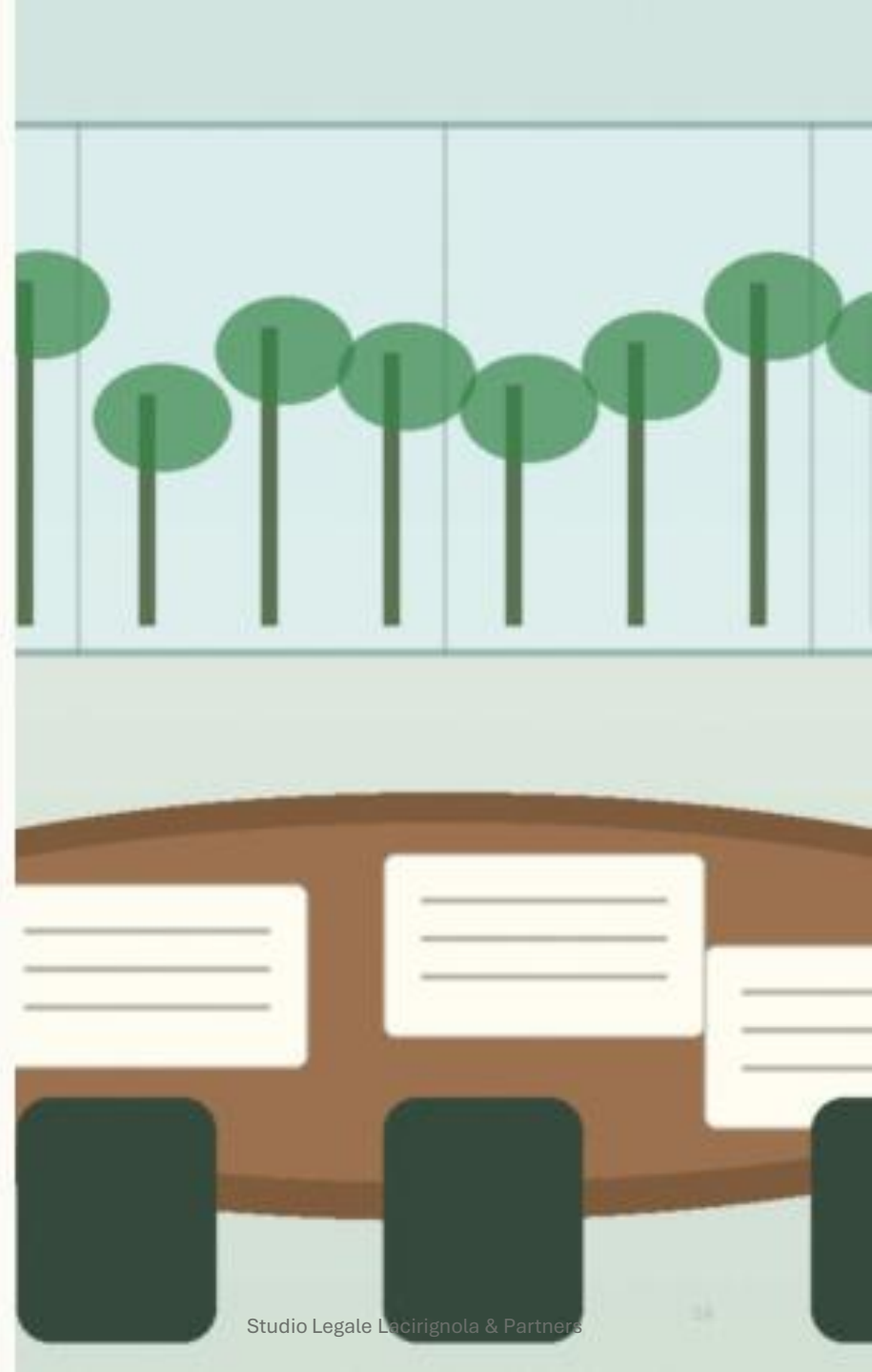
Caso 1: variante holding

- Il figlio operativo gestisce l'azienda.
- Gli altri partecipano economicamente senza interferire.
- La holding aiuta a disciplinare diritti e aspettative.
- Caso 2: più figli coinvolti
- Tutti lavorano in azienda.
- Il rischio non è solo la proprietà, ma la gestione.
- Serve chiarezza su chi decide e chi fa cosa.

Caso 2 — Più figli tutti coinvolti



Il rischio non è la proprietà, ma la gestione: chi decide, chi fa cosa, come si dividono utili e responsabilità.

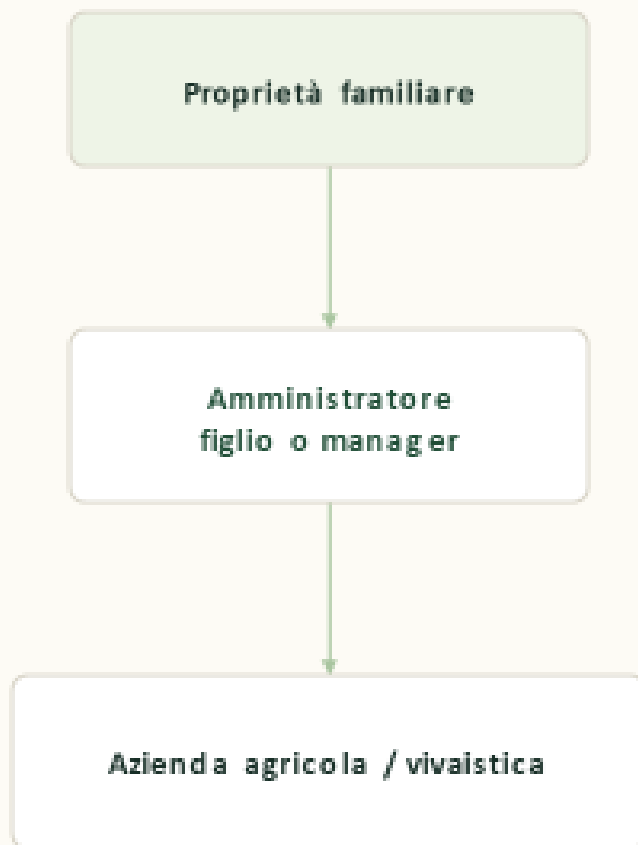


Caso 2: decisioni ordinarie e straordinarie

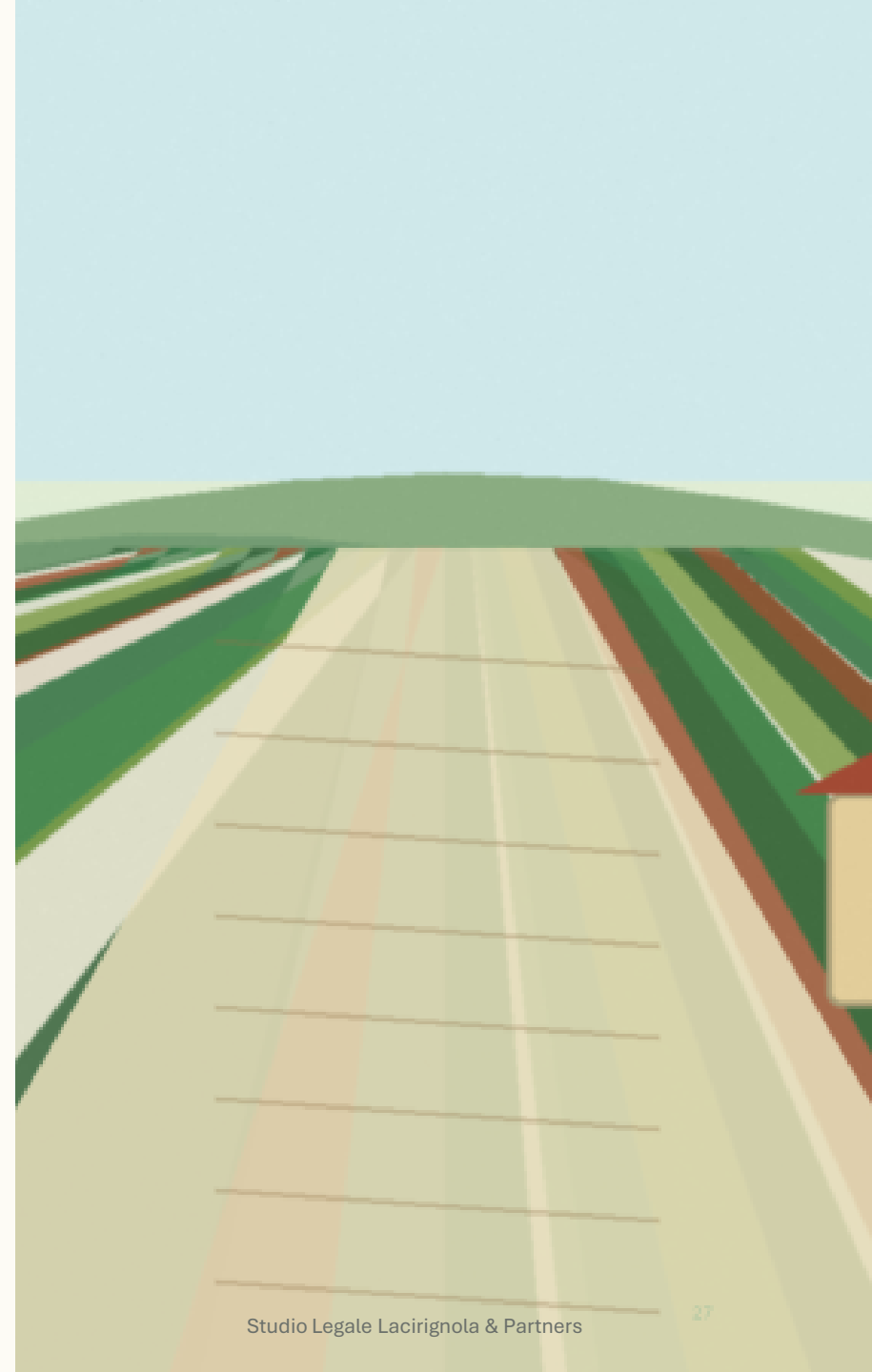
- Decisioni ordinarie: maggioranza semplice.
- Decisioni straordinarie: maggioranza rafforzata o unanimità.
- Terreni, investimenti e debiti non vanno lasciati al caso.



Caso 3 — Figli non interessati



Chi non lavora può essere proprietario, ma non deve bloccare la gestione.



Caso 3: separare proprietà e gestione

- La proprietà può restare ai figli.
- La gestione può essere affidata a un figlio, a un amministratore o a un manager.
- Diritti differenziati e holding aiutano a evitare interferenze.

Chi non lavora può essere proprietario, ma non deve bloccare la gestione.



Il passaggio generazionale è un progetto

- Non è un documento firmato all'ultimo momento.
Non è solo successione, donazione o fiscalità.
Riguarda azienda, patrimonio, famiglia e futuro.

Gli strumenti esistono

Strumenti classici: testamento, donazione, patto di famiglia.

Strumenti evoluti: trasformazioni societarie, holding, diritti particolari e patti parasociali.

La scelta dipende dalla realtà concreta.

*Il segreto del cambiamento è concentrare tutta la tua energia non nel combattere il vecchio, ma nel costruire il nuovo.
(Socrate)*



La vera sfida è culturale

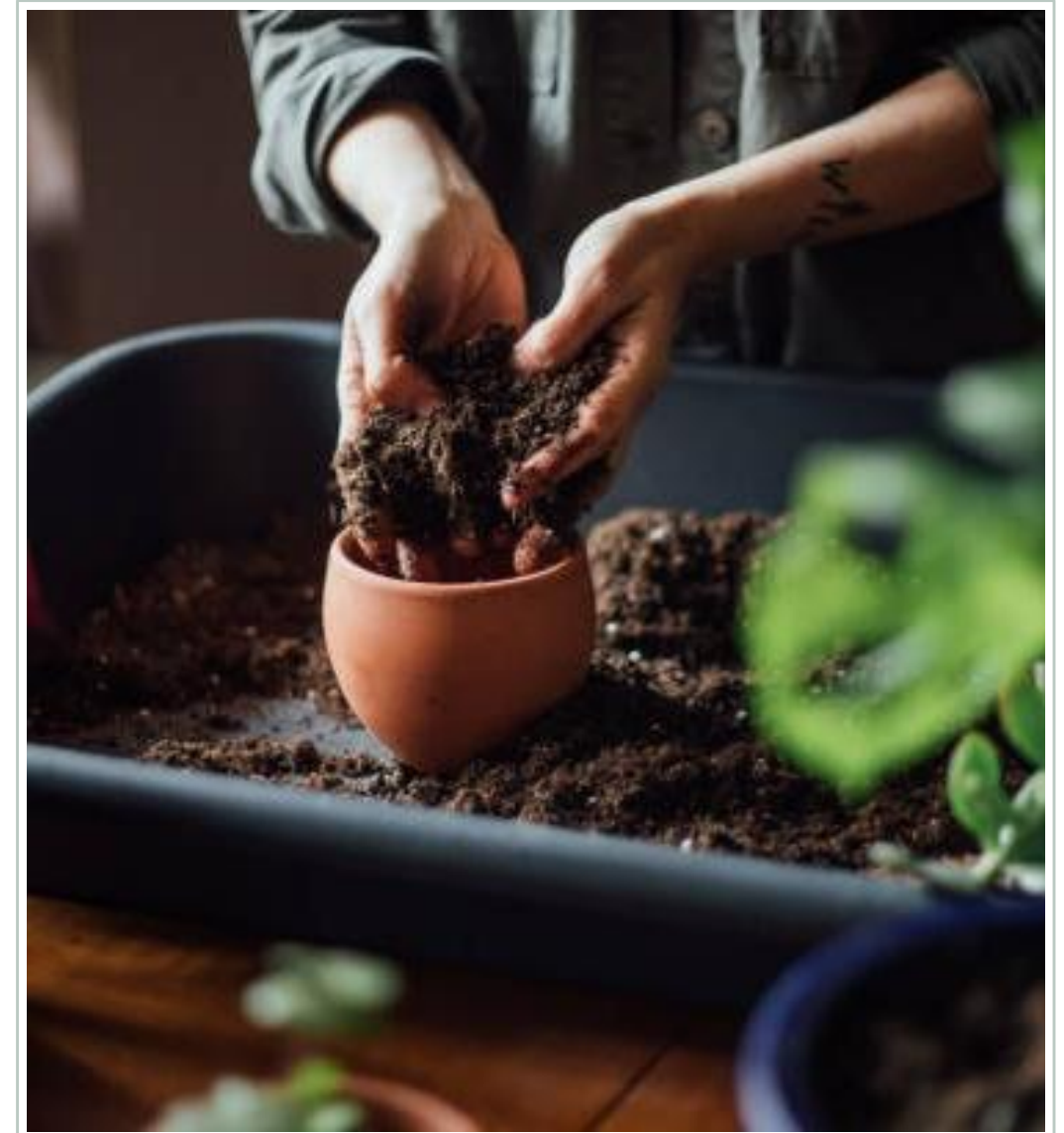
- Programmare.
- Dialogare.
- Lasciare spazio.
- Assumersi responsabilità.



La parte più difficile non è sempre quella giuridica.

La metafora del vivaista

- Si sceglie il terreno giusto.
- Si pianta, si innaffia, si protegge e si pota.
- Solo dopo tempo la pianta fiorisce.



*Dietro ogni impresa di successo c'è qualcuno che ha preso una decisione coraggiosa.
(Peter Ferdinand Drucker)*

Il vero obiettivo

- Non trasferire soltanto un patrimonio.
- Trasferire esperienza, storia e identità.
- Dare continuità al lavoro di una vita.

Il bene più grande non è il patrimonio: è la storia che continua.



Grazie per l'attenzione



70125 Bari
Via Suppa n° 6
Tel. +39 080 3213285

20124 Milano
Via S. Gregorio n° 55
Tel +39 800 960599

72015 Fasano (BR)
Via Passavalli n° 5
Tel. +39 080 3213285

E-mail: v.lacirignola@studiolacirignola.it • segreteria@studiolacirignola.it
Pec: v.lacirignola@pec.giuffre.it • Sito: www.studiolacirignola.it