

Legacy

Magazine dello studio legale Tamagnone Di Marco

POSTE ITALIANE S.P.A. - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE - 70% NO/TO/409/2017 DEL 20.02.2017

CAMBIAMENTO E CONTINUITÀ

Storie di imprenditoria italiana

Questo primo ventennio del terzo millennio ha già visto una crisi economico-finanziaria - anzi finanziaria-economica - nel 2008, la **rivoluzione della digitalizzazione** e una pandemia mondiale che scuoterà di nuovo un'economia ancora fragile.

Cambiamenti epocali che impongono di sapersi adattare, interpretando con capacità di visione e di rottura un futuro ad oggi difficilmente immaginabile.

Quel che è certo, la capacità di cambiamento che è così difficile da trovarsi nelle grandi corporation, dove la **distanza tra chi decide e chi esegue** e la catena di montaggio della motivazione è tale da annacquare qualsiasi istinto di evoluzione, è invece qualità intrinseca delle PMI, dove l'intuizione dell'imprenditore arriva ai dipendenti nel giro di un pomeriggio e sedimenta nelle loro menti e nei loro cuori in tempi brevi. Una volta tutti a bordo, le virate si manovrano con rapidità e senso della rotta.

Nel mondo, **l'80% del PIL globale è prodotto da imprenditori familiari** che impiegano due terzi della forza lavoro. In Italia ci sono 148.531 PMI. Di queste, 123.495 sono piccole imprese e 25.036 sono medie aziende, per un giro d'affari totale di 886 miliardi di euro (fonte: Rapporto Cerved 2018). Quindi, se una nuova crisi impone cambiamenti, siamo fortunati a poter contare sull'**agilità reattiva delle PMI**.

Questo momento storico accelererà i processi di continuità aziendale necessari (il 50% degli imprenditori italiani ha più di 60 anni e la metà di questi più di 70), con una **revisione dei processi** e un'attualizzazione delle vision aziendali che deve scaturire dalla capacità di comporre talenti e competenze necessarie al salto di qualità. Dentro e fuori la famiglia. Questo è ciò che **spetta ai condottieri dell'imprenditoria italiana, ai loro consulenti tecnici individuare le soluzioni giuridiche più corrette per proteggere il valore azienda e il valore famiglia**.

In questo numero facciamo una panoramica su alcuni **casi felici di continuità aziendale** - che non chiamiamo passaggio generazionale perché è bene non precludersi la possibilità di attingere fuori dalla famiglia i talenti di gestione e sviluppo più opportuni - e sugli **strumenti giuridici** cui questi imprenditori illuminati si sono affidati per conservare intatta l'eredità familiare e la potenzialità di cambiamento.

Seguitemi nelle storie di Cucinelli, Ferrari e Antinori. Pura qualità italiana.



WEALTH TRUST



TAMAGNONE DI MARCO
STUDIO LEGALE

Una boutique legale per un servizio professionale su misura.

Lo **Studio Legale Tamagnone Di Marco**, con sedi a Torino e Milano, è composto da avvocati esperti nel diritto d'impresa con solidi rapporti a livello internazionale.

Lo studio legale è specializzato nel **diritto tributario**, assistendo i propri clienti sia nel contenzioso fiscale che nel processo penale per i reati tributari.

Altra specializzazione dello studio è quella in materia di **diritto ereditario**, con un focus sulla pianificazione patrimoniale, successioni internazionali e passaggio generazionale delle imprese (Wealth Planning).

Lo studio legale si occupa inoltre di questioni di **diritto societario ed amministrativo** ed assiste le imprese nelle situazioni di crisi, nelle **procedure concorsuali** e negli accordi di ristrutturazione del debito.

Legacy

In questo numero



La generazione più giovane è la freccia,
la più vecchia è l'arco

Pag. 4



Antinori, una famiglia di-vina

Pag. 6



I patti di famiglia e il patto di famiglia

Pag. 8



Le mille sorprese di una società semplice

Pag. 13

ANNO VI - NUM. 2 - APRILE/GIUGNO 2020 REGISTRAZIONE N° 14 DEL 30 GIUGNO 2015 PRESSO TRIBUNALE DI TORINO

DIRETTORE RESPONSABILE:

AVV. EDOARDO TAMAGNONE

Tutti i diritti sono riservati.

Nessuna parte di questo periodico può essere riprodotta con mezzi grafici e meccanici quali la fotocopiazione e la registrazione. L'editore e gli autori non potranno in nessun caso essere ritenuti responsabili, a qualsiasi titolo, nei confronti di qualsiasi terzo per danni diretti o indiretti causati dalle informazioni contenute nel magazine.



LA GENERAZIONE PIÙ GIOVANE È LA FRECCIA, LA PIÙ VECCHIA È L'ARCO

È con questa frase presa in prestito da John Steinbeck, scrittore statunitense, che vogliamo aprire questo numero di Legacy dedicato agli imprenditori e alle imprenditrici alla guida di aziende familiari che si avvicinano e sono incuriositi dal tema del passaggio generazionale. Devono essere anche in tanti. Ogni anno oltre 60 mila aziende affrontano nel nostro Paese la sfida del passaggio generazionale: di esse, meno di un terzo sopravvive al cambiamento e meno di un quinto arriva a superare la seconda generazione. Il 22,6% tra le PMI sono imprese familiari guidate da un leader ultrasettantenne (Fonte: Osservatorio AUB 2015).

Accanto a questi imprenditori ci sono anche tanti figli e figlie che sono pronti ad entrare nelle aziende di famiglia: sono destinati ad essere le frecce.

Noi, come professionisti, dobbiamo aiutare, da un lato, l'imprenditore a riconoscersi come arco, e il discendente ad imparare ad essere freccia.

All'interno della famiglia il tema del passaggio generazionale è intrinseco alla stessa: se sopravvive la famiglia, lo farà anche l'azienda e viceversa.

Tuttavia, i meccanismi di sopravvivenza di queste due entità sono diversi: l'azienda richiede efficienza ed efficacia, la famiglia è basata sull'appartenenza e sugli affetti.

È necessario quindi intervenire con precisione e cura per far sì che queste due entità, famiglia e azienda, coesistano e si alimentino a vicenda.

Una famiglia solida per un'azienda solida

Chi ha sposato questa idea di azienda e di famiglia è stato proprio Brunello Cucinelli, nato nel 1953 a Castel Rigone, piccolo borgo del XV secolo in provincia di Perugia, da una famiglia contadina e oggi definito dalla stampa come imprenditore illuminato, attento alla dignità morale ed economica dell'uomo.

L'azienda è stata fondata dallo stesso



“

Stiamo attraversando un momento speciale. È quasi come veder tornare il grande valore della famiglia, dell'impresa. La famiglia come custode degli ideali. È bello sentire che un'impresa ha raggiunto la sesta generazione: così diceva mio nonno, così diceva mio padre. È il valore della custodia e il valore del cambio generazionale.

Brunello Cucinelli

”

Cucinelli nel 1978 e oggi ha la sua sede presso il castello di Solomeo, un piccolo borgo medievale nei pressi di Perugia.

Da piccolo produttore di maglieria da donna in cachemere colorato, il brand di Cucinelli è oggi quotato in borsa ed è conosciuto in tutto il mondo: 124 negozi monomarca tra Italia, Europa, Nord America e Cina. Secondo Forbes nel 2018 Cucinelli è stato uno tra gli uomini più ricchi del pianeta con un patrimonio stimato di 1,5 miliardi di euro.

Ad accompagnare Cucinelli ci sono le sue due figlie Camilla e Carolina anche loro entrate in azienda.

Una famiglia solida per un'azienda solida: solo qualche settimana fa, Cucinelli ha annunciato di voler mettere in atto il passaggio generazionale già pianificato nel tempo.

Ha annunciato che farà un "passo indietro" per diventare executive chairman e direttore creativo con due co-ceo: il genero Riccardo Stefanelli, marito della figlia Camilla, e Luca Lisandrone, manager esterno alla famiglia ma operativo in azienda da 4 anni.

Cucinelli si è quindi spogliato del ruolo di amministratore delegato a favore di Stefanelli e Lisandrone, rispettivamente oggi ad con deleghe per l'area prodotto e operations e ad con delega per area mercati.

Insieme a loro ci sono anche le figlie di Brunello: Camilla, amministratore della società, ricopre il ruolo di "secondo" (c.d. CO-) della responsabile dell'ufficio stile donna della Società, mentre Carolina è condirettore commerciale del Gruppo con responsabilità di gestione e sviluppo della rete monomarca e multimarca ed è "secondo" (c.d. CO-) dell'Amministratore Delegato.

Un passaggio del testimone storico per l'Italia e il made in Italy che si è svolto nel segno della continuità: Cucinelli sarà il garante del brand e sarà presente come "piccolo custode di questo team di ragazzi e (...) punto di riferimento, spero umano e anche un po' del gusto"

Fonte: MF Fashion 22.05.2020.



“

In ogni generazione e periodo della storia, bisogna avere l'elasticità di capire cosa è meglio per portare avanti ciò che abbiamo ricevuto e dobbiamo tramandare

Piero Antinori

”

ANTINORI, UNA FAMIGLIA DI-VINA

26 generazioni di amore per il vino

Questa è la storia delle cantine e della famiglia Antinori che dal 1385 si dedica alla produzione vinicola e che ha fatto dell'eccellenza il suo mantra. La famiglia è stata ed è tuttora protagonista di questa azienda, vanto per il nostro territorio. Oggi la società è presieduta da Albiera Antinori, con il supporto delle due sorelle Allegra e Alessia, coinvolte in prima persona nelle attività aziendali. Il padre, Marchese Piero Antinori, è attualmente il Presidente Onorario della società. Come gestire il passaggio della ricchezza di tradizione, passione, affetti e business di generazione in generazione?

Il Trust Antinori

Il tema del passaggio generazionale nella famiglia Antinori è stato gestito e pianificato nel tempo tanto che Piero aveva affidato anni fa il controllo dell'azienda alle sue tre figlie; lo sbocco nel Trust Piero Antinori, redatto nel 2012, è stato un passaggio naturale grazie al quale famiglia e azienda sono legate in maniera solida e a lungo termine.

Il trust è frutto di un lavoro congiunto di professionisti e famiglia, durato ben due anni, che ha visto Piero e le sue figlie concentrati nell'immaginare il futuro dell'azienda per i successivi 90 anni.

La famiglia voleva che vi fosse continuità nella gestione, flessibilità nel disegnare nel dettaglio tutte le regole e, al contempo, sicurezza e protezione per l'azienda: il trust racchiude in sé tutte queste esigenze.

Il trust Piero Antinori ha affidato la gestione ordinaria ai trustees legati alla famiglia da stima e riconoscenza: si tratta di Ferruccio Ferragamo, Laura Bartoli e Nicola Derenzis.

Le operazioni di natura straordinaria, oltre ad essere disciplinate in maniera molto rigida, sono invece rimesse ad Albiera, Allegra e Alessia.

Le stesse, insieme al padre e all'amministratore del gruppo, sono i guardiani del trust; vigilano sulla corretta applicazione delle regole ivi inserite da parte dei trustees, sui quali hanno anche poteri di revoca.

Il 10% degli utili delle attività sono attribuite al trust e la metà accantonate per il futuro; il 90% del risultato finale resta invece in azienda. Una parte degli utili, sempre grazie alle regole determinate nel trust, è anche convogliata verso attività di beneficenza e filantropia.

Quanto al futuro, l'ingresso di altre persone all'interno dell'azienda è gestito e monitorato dai trustees; questa gestione dei futuri passaggi generazionali evita liti in famiglia perché nessuno potrà prevaricare l'altro. Entra in azienda chi rispetta le regole determinate nel trust.

Al termine dei 90 anni, quindi nel 2102, i beneficiari del trust potranno decidere di rinnovarlo e chi invece vorrà uscire beneficerà di una sorta di liquidazione frutto di un accantonamento annuale partito nell'anno di costituzione del trust.

Fonte: <https://www.antinori.it/it/>



I PATTI DI FAMIGLIA

Introduzione

Non tutti i legami familiari diventano dei vincoli, delle corde da cui è difficile sciogliersi.

Anzi, ci sono delle famiglie che vivono la fitta rete di legami come un sodalizio e che valorizzano le diversità di ogni componente per il raggiungimento di equilibrio e serenità; nelle aziende familiari significa ricerca costante di crescita, prosperità e valore.

Il collante delle famiglie imprenditoriali è l'azienda stessa ed è la passione verso il prodotto che spinge tutti i componenti a raccogliersi intorno ad un tavolo per determinare come e in che misura deve avvenire il passaggio del testimone.

Il caso famoso: il caso delle cantine Ferrari

La passione per le bollicine è ciò che unisce le cantine Ferrari leader in Italia e tra le prime dieci al mondo.

La storia di questa azienda nasce dal sogno di un uomo, Giulio Ferrari, che nel 1092 voleva sfidare i migliori champagne francesi. Comincia così a produrre "poche selezionatissime bottiglie" con una cura e un'ossessione che solo un amante dello Chardonnay può metterci. Giulio, nel 1952, è il primo a confrontarsi con il passaggio generazionale: vorrebbe trasmettere l'azienda ai suoi figli ma non ha successori. Cerca così un socio: entra in gioco Bruno Lunelli, titolare di un'enoteca a Trento. Li uniscono la passione e la disciplina verso la qualità. Bruno Lunelli compie ciò che avrebbe voluto anche Giulio Ferrari: trasmettere ai propri figli l'amore verso le bollicine e verso il territorio.

Grazie a Franco, Gino e Mauro Lunelli, la Ferrari diventa leader in Italia e "il brindisi italiano per eccellenza".

Siamo adesso alla terza generazione:



E IL PATTO DI FAMIGLIA

Marcello, Matteo, Camilla e Alessandro Lunelli sono alla guida del gruppo che nel 2018 ha raggiunto i 100 milioni di euro come fatturato.

Che cosa è il patto di famiglia

Oltre alla passione per le bollicine, il segreto di questa famiglia sta nella **programmazione: il passaggio generazionale è stato avviato nel lontano 2005 e si è concluso nel 2011.**

Sono stati necessari 6 anni per gestire in maniera armonica il passaggio del testimone che è avvenuto con la nomina di Matteo Lunelli a presidente e amministratore delegato.

La vision della famiglia e dell'azienda è stata codificata nei cosiddetti "Patti di famiglia", da non confondere con il patto di famiglia (che è un vero e proprio istituto giuridico disciplinato dal codice civile e

che riguarda anche il passaggio generazionale dell'impresa).

I patti di famiglia sono veri e propri contratti in cui i contraenti, ossia i famigliari, si impegnano a gestire in maniera trasparente il loro ruolo all'interno dell'azienda: criteri di ingresso, percorsi di carriera, attribuzioni patrimoniali, dividendi, benefits eccetera.

Nei patti è possibile anche determinare il non ingresso di determinati famigliari come mariti, mogli, cognati, insomma tutti coloro che non hanno un legame di sangue con la famiglia stessa.

Nessuna scelta sarà migliore o peggiore; in ogni caso, sarà la scelta giusta perché sarà presa congiuntamente da tutti i famigliari.

Fonti: <https://www.ferraritrento.com/it/>

LE MILLE SORPRESE DI UNA SOCIETÀ SEMPLICE

NEL PRECEDENTE NUMERO DI LEGACY ABBIAMO DATO SPAZIO ALLE SOLUZIONI PER I PROBLEMI LEGATI ALLA COINTESTAZIONE DEI CONTI CORRENTI.

IN QUESTO NUMERO VOGLIAMO FARE LUCE SULLE SOLUZIONI LEGATE ALLA SUCCESSIONE DI UN GENITORE E ALLA DIVISIONE DEL PATRIMONIO TRA GLI EREDI.







Il caso

Si erano rivolti al nostro studio 3 fratelli, Marco, Luisa e Giovanni (chiaramente sono nomi di fantasia utili a tutelare la loro privacy): sono molto legati tra loro anche perché gestiscono, nelle colline del Monferrato, un agriturismo che hanno rilevato 10 anni fa.

Marco e Luisa si occupano delle cantine mentre Giovanni della gestione degli ospiti e del ristorante.

Ci avevano manifestato la necessità di gestire l'eredità giunta dal padre deceduto all'età di 94 anni.

Il patrimonio caduto in successione era composto dalla casa di famiglia e da un dossier titoli: **come dividere il patrimonio senza smembrarlo? Come valorizzare e rendere fruttuosi questi beni?**

A complicare la vicenda, vi era anche la preoccupazione di Giovanni: temeva di vedersi aggredita la quota di eredità da parte dei suoi creditori.

Senza il nostro intervento, uno dei tre avrebbe dovuto attribuirsi la casa di famiglia e rinunciare agli asset finanziari. Questa soluzione non era però soddisfacente: chi avrebbe avuto la casa, si sarebbe dovuto accollare le spese per la ristrutturazione e per la messa a reddito. Certo, si poteva considerare l'ipotesi della vendita della casa e la ripartizione del ricavato ma, considerato l'attuale stato del mercato immobiliare, i margini di profitto sarebbero stati esigui con svilimento del valore dell'immobile.

Invece, gli altri due fratelli, grazie agli asset finanziari, avrebbero pienamente

goduto dell'eredità paterna.

Insomma, una soluzione non giusta ed equa tra i tre fratelli che avevano a cuore l'uno le sorti dell'altro e volevano **gestire la successione paterna in armonia**, proteggendo anche Giovanni dall'esposizione debitoria.

La soluzione e i vantaggi

Abbiamo preso atto delle volontà dei tre e abbiamo strutturato una soluzione di gestione del patrimonio che, oltre a valorizzarlo, garantiva serenità ed equilibrio tra gli eredi attraverso **la costituzione di una società semplice**.

Quale aggregatore di ricchezze, nella società semplice abbiamo inserito i beni della successione: la casa di famiglia e gli asset finanziari.

La società semplice appartiene alle società di persone ed è un istituto giuridico disciplinato dal codice civile (art. 2251) che consente una importante **flessibilità nella costituzione**.

Cominciamo con il dire che non è prevista una particolare forma di costituzione a meno che non vi siano degli immobili; in questo caso, è necessario l'atto in forma pubblica.

Quanto alla gestione, la società semplice conferisce ai soci una forte riservatezza: il legislatore non richiede neppure il deposito dei bilanci, la conoscenza della compagine societaria e dell'evoluzione del patrimonio.

Chiaro è che, se vi sono dei beni im-





mobili, è sufficiente una visura catastale per la verifica.

Anche per la gestione, il legislatore lascia ampia libertà.

I tre fratelli sono soci della società semplice con quote paritarie dell'intero patrimonio del padre; così facendo si non vi si è verificato alcuna lite tra gli eredi.

Inoltre, è stato evitato lo smembramento della casa di famiglia che è stata ristrutturata e messa a reddito; ed è stata la società a caricarsi i costi di ristrutturazione senza alcun aggravio su uno dei tre fratelli.

Con la società semplice, gli eredi a fine anno possono percepire in quote uguali i redditi dell'immobile e i dividendi delle attività finanziarie.

I nostri clienti, ben felici di questa soluzione, ci manifestavano tuttavia preoccupazione per la gestione: essendo titolari di un'attività di agriturismo, non avevano né tempo né le giuste competenze per seguire anche la società semplice.

Abbiamo quindi previsto la nomina di un amministratore, nello specifico della società WealthTrust srl che ha avuto l'incarico di provvedere alla gestione ordinaria della società, lasciando ai tre soci la gestione straordinaria.

Giuridicamente questa figura è chiamata socio d'opera perché è di fatto un socio, ma non partecipa alla distribuzione degli utili avendo solo diritto alla retribuzione per l'attività svolta che, nel nostro caso è quella di amministrare la società semplice.

Grazie alla nomina di un amministratore, i tre fratelli continuano a gestire il loro agriturismo senza preoccuparsi della società semplice: ogni anno ricevono da WealthTrust srl il rendiconto della gestione e ne verificano la correttezza.

Inoltre, anche in caso di scioglimento il socio d'opera non ha diritto a nulla.

La protezione da ingressi esterni

Per la gestione della società semplice abbiamo redatto uno statuto: i nostri clienti volevano anche proteggere l'eredità paterna dalla loro futura successione.

Infatti, secondo la legge, in caso di morte di uno dei soci, gli altri hanno tre possibilità: liquidare la quota agli eredi, farli

entrare nella società o scioglierla. Per ovviare a questi problemi, è possibile mettere mano allo statuto con l'inserimento delle clausole di continuazione. E così è stato fatto: qualora uno dei tre dovesse decedere, si evita l'ingresso di persone estranee alla famiglia di sangue.

La protezione del socio dai creditori

Era necessario intervenire anche sugli altri due fronti: la precaria situazione di Giovanni e i suoi debiti. Con l'apertura della successione, i creditori di Giovanni avrebbero potuto aggredire la sua fetta di patrimonio; bisognava porre un rimedio senza peraltro castrare le giuste pretese dei creditori.

La sola presenza dell'attività semplice avrebbe comunque compromesso il patrimonio di Giovanni: i suoi creditori avrebbero prima aggredito il suo patrimonio personale e poi (in caso di incapacienza) la sua quota nella società semplice.

Abbiamo quindi redatto un piano di rientro dei debiti che è stato avallato e condiviso dai creditori di Giovanni perché abbiamo posto a garanzia del rientro proprio la società semplice.

Giovanni è comunque pronto a saldare i suoi debiti e lo farà grazie ai suoi redditi che derivano dall'attività professionale, a cui si sommeranno i dividendi frutto della società semplice.

In assenza di questa strategia, Giovanni aveva a disposizione due soluzioni: li-

quidare i suoi beni e pagare o attendere il pignoramento da parte dei creditori.

I vantaggi fiscali

La società semplice riserva molte sorprese positive anche per le imposte: gli utili sono tassati direttamente in capo ai soci al 26% seguendo le aliquote progressive dell'IRPEF.

Inoltre, per le società semplici è prevista la non imponibilità delle plusvalenze immobiliari riferite a fabbricati posseduti da più di cinque anni.

Sempre per quanto riguarda i beni immobili, per il loro conferimento o per la costituzione di diritti reali immobiliari (ad esempio l'usufrutto) l'imposta di registro è applicata con le stesse regole fiscali delle cessioni (perché si hanno in cambio quote societarie e non denaro) e quindi, in caso di persone fisiche che non agiscono nell'ambito di un'attività di impresa o di lavoro autonomo, conferimento al patrimonio di una società semplice di beni immobili o diritti reali comporta l'applicazione dell'aliquota del 9% a titolo di imposta di registro. Va posta quindi attenzione, da parte di chi "segrega" tramite un conferimento di beni immobili, a che venga valutata correttamente l'eventuale imponibilità ai fini delle imposte dirette (che non c'è mai, tuttavia, ai sensi dell'art. 67 del TUIR, nel caso di trasferimento di un bene immobile, diverso dai terreni fabbricabili, posseduto da oltre cinque anni).

SOCIETÀ SEMPLICE: WHY NOT?

Spesso si intravede nella strategia complessa una efficace soluzione di wealth planning, ma non è detto che sia così.

Trust, holding, patti di famiglia eccetera sono tutti strumenti utili allo scopo che ci prefiggiamo ma non è detto che non ve ne siano di più semplici, come quello (perdonate la ripetizione) della società semplice.

In alcuni casi sono state snobbate, molto probabilmente perché l'assenza di regolamentazione le rende agli occhi

dei meno esperti una fonte di problemi e non di soluzioni.

In realtà, è l'esatto opposto; l'assenza di regolamentazione rende questo strumento assai flessibile.

L'unico vero limite è di natura strutturale: la società semplice non può avere ad oggetto attività commerciale.

Nel caso trattato, la società è stata progettata come un contenitore al cui interno inserire i beni provenienti da una successione per la valorizzazione patrimoniale degli stessi.

CONTINUITÀ D'IMPRESA



SOCIETÀ SEMPLICE

La società semplice è società di persone, istituto giuridico disciplinato dal codice civile (art. 2251) che consente una importante flessibilità: non è prevista una particolare forma di costituzione, a meno che non vi siano degli immobili; in questo caso, è necessario l'atto in forma pubblica. Consente di far confluire nella società i beni in successione per garantire un'equa distribuzione degli stessi nella misura delle rispettive quote di legittima attraverso le quote societarie, senza smembrare il patrimonio. Quanto alla gestione, la società semplice conferisce ai soci una forte riservatezza: il legislatore non richiede neppure il deposito dei bilanci, la conoscenza della compagine societaria e dell'evoluzione del patrimonio. Inoltre, la società semplice consente di decidere a monte chi può farne parte, escludendo per esempio congiunti non consanguinei, e le norme che regolano la successione o la liquidazione delle quote societarie.



PATTO DI FAMIGLIA

Il patto di famiglia prevede la possibilità per un imprenditore di gestire il passaggio generazionale della propria impresa attraverso un atto pubblico che trasferisce immediatamente ad uno o più discendenti da lui individuati l'azienda di famiglia o le quote di partecipazione al capitale della medesima. La disposizione va fatta con l'accordo di tutti gli altri interessati alla successione (co-eredi legittimari), le cui quote di legittima sull'impresa di famiglia devono essere corrisposte in denaro o con beni alternativi da parte del o degli eredi scelti per guidare l'azienda. Questi inoltre si impegnano a non rinunciare al proprio ruolo per un periodo di 5 anni.



PATTI DI FAMIGLIA

Al contrario del patto di famiglia, i patti di famiglia sono veri e propri contratti in cui i contraenti, ossia i famigliari, si impegnano a gestire in maniera trasparente il proprio ruolo all'interno dell'azienda di famiglia: criteri di ingresso, percorsi di carriera, attribuzioni patrimoniali, dividendi, benefits eccetera. Nei patti è possibile anche determinare il non ingresso di determinati familiari che non hanno un legame di sangue con la famiglia stessa.



TAMAGNONE DI MARCO
STUDIO LEGALE



WEALTH TRUST

info@tamagnonedimarco.it

www.tamagnonedimarco.it - www.protezionepatrimoni.it

Corso Fiume, 2 - 10133 Torino

Tel. 011 6605068

Piazzale Biancamano, 8 - 20121 Milano

Tel. 02 30316834