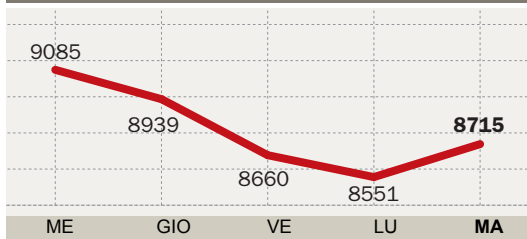
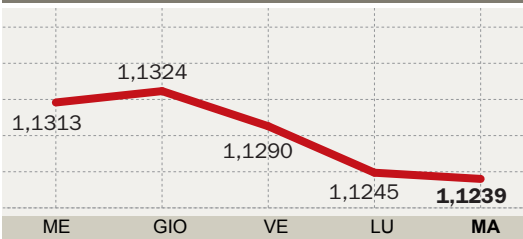


BORSA SVIZZERA SMI (+1,92%) **8.715**USD/CHF (ore 18.00) **0,9931**EURO/CHF (ore 18.00) **1,1239**EURO/USD (ore 18.00) **1,1317**

ECONOMIA

Aziende Successione e ottimizzazione fiscale

Per le imprese familiari il passaggio generazionale pone sfide su più fronti – Le implicazioni tributarie
Un convegno a Lugano fa luce sugli aspetti rilevanti – Il nostro Cantone non ha un regime particolare

ROBERTO GIANNETTI

■ Per i membri di una famiglia che possiede un'impresa in Ticino, dal punto di vista fiscale ci sono una cattiva e una buona notizia. La prima è che da noi non è previsto un regime particolare nell'ambito delle successioni delle aziende familiari, contrariamente ad altri cantoni (come per esempio i Grigioni). Per contro, la buona notizia è che le successioni e le donazioni a coniugi, ascendenti e discendenti diretti sono ormai esentate dal 2000. È stato questo uno dei punti emersi ieri sera nel corso di una conferenza organizzata dall'Associazione imprese familiari Ticino (AIF-Ticino) e l'Istituto di diritto dell'USI (IDUSI) sul tema «Profili fiscali delle successioni».

Nella serata si è tenuto un dialogo fra Rocco Filippini, avvocato e responsabile del Servizio giuridico della Divisione delle contribuzioni, e Samuele Vorpe, professore della SUPSI e direttore del Centro di competenza fiscalità della SUPSI, nel quale sono stati toccati diversi aspetti della fiscalità legata alle famiglie.

Innanzitutto, come detto, il nostro cantone non conosce un regime speciale per la successione delle aziende familiari, contrariamente al canton Grigioni, dove viene tassato solo il 25% del valore dei beni trasferiti. Alla domanda se sia possibile un cambiamento, Rocco Filippini ha notato che è in preparazione un progetto di revisione fiscale che potrebbe contenere qualche misura particolare.

Un tema importante è quello delle donazioni all'interno della famiglia di pacchetti azionari a prezzi di favore. Se il ricevente non è attivo in azienda, si tratta di una donazione (e quindi viene tassata a seconda del grado di parentela). Se invece il ricevente è attivo in azienda, e la donazione si iscrive in un progetto di continuità dell'attività dell'impresa, potrebbe darsi che quanto ricevuto faccia parte dello stipendio, e quindi viene tassato come tale. Dal 2000 in Ticino le successioni e donazioni fra coniugi e ascendenti e discendenti diretti (quindi anche fra nonni e nipoti) è stata esentata dalle tasse. Per questo il gettito è diminuito fortemente. In seguito il gettito è variato molto ogni anno, dato che basta un solo caso a determinare una grande differenza di imposte. Nel 2008 il gettito è stato di 33 milioni, nel 2009 di 33, poi negli anni successivi di 76, 58, 74, 36, 27, 46, 37 e nel 2017 di 51 milio-



TENUTA Per le imprese familiari è importante garantire la continuazione dell'attività nel tempo. (Foto Archivio Cdt)

ni. Come si vede, comunque, malgrado la volatilità, il gettito è rimasto quasi sempre al di sopra dei 30 milioni di franchi. Ogni cantone tra l'altro può decidere se tassare le successioni e le donazioni, visto che siamo in un Stato federale e in ambito fiscale i cantoni sono sovrani. Nell'ambito delle imposte dirette è in vigore l'armonizzazione fiscale. Invece in quelle indirette, come appunto del donazioni e le successioni, esiste la sovranità fiscale. E i cantoni che non le prelevano sono solo due, ossia Svitto e Obvaldo. Anche in questo ambito si gioca una sorta di concorrenza fiscale intercantonale. «L'imposta di successione e di donazione e l'imposta di culto – ha sottolineato Samuele Vorpe – rappresentano l'ultimo baluardo della federalismo fiscale». Per quanto riguarda le successioni aziendali, è bene tenere conto del fatto che le regole del Tribunale federale impongono che i beni mobili vengano tassati nel cantone di ultimo domicilio del defunto o al momento della donazione, mentre per i beni immobili vale il luogo dove so-

no situati. Tuttavia, se l'immobile è posseduto da una società anonima, le azioni devono essere tassate nel comune di ultimo domicilio. A questo punto potrebbe aprirsi la questione di una concorrenza intercantonale, visto che alcuni cantoni hanno una aliquota di imposizione più bassa rispetto ad altri. Tuttavia, bisogna anche notare che in Ticino l'imposizione avviene sul valore di stima, che spesso è molto basso e ammonta a volte a solo un terzo del valore venale, mentre l'imposizione delle azioni avviene a valore venale, e quindi è più elevata.

Un altro tentativo di evitare l'imposta in caso di donazioni fra fratelli è quello di donare il bene ai genitori, i quali poi lo girano all'altro figlio. Ma questa operazione viene tassata nel caso in cui la seconda operazione avviene prima di cinque anni dalla prima. In genere comunque, l'aliquota fiscale aumenta con il crescere del grado di parentela, e nel caso di parenti più lontani, può arrivare al 41% del valore donato. In questi casi il Ticino è fra i cantoni meno interessanti in Svizzera.

SETTORE AUTO

Gruppo AMAG, Martin Haefner riprende le attività

■ Importante cambio ai vertici dell'importatore di automobili AMAG: Eva Maria Bucher-Haefner ha venduto la sua metà del gruppo al fratello Martin Haefner. I fratelli hanno ereditato la società nel 2012 dal fondatore Walter Haefner. Le cifre finanziarie legate alla transazione all'interno della famiglia non sono state rese note. Martin Haefner, si legge in un comunicato del gruppo AMAG diffuso nella giornata di ieri, diventa quindi da adesso in avanti l'unico proprietario e – quale presidente del consiglio d'amministrazione (CdA) – il principale responsabile della società. Dal canto suo Eva Maria Bucher-Haefner esce invece dal Consiglio di amministrazione.

■ L'INTERVISTA

MARTINO PICCIOLI*

«L'importante è prepararsi per tempo»

■ La vostra famiglia ha appena compiuto la successione, anche se non è ancora completata, all'interno della vostra azienda, la Plastifil di Mendrisio. Come è avvenuta questa operazione?

«A livello operativo siamo alla 4. generazione dell'azienda di famiglia che nel 2019 festeggerà i suoi 85 anni dalla fondazione. Io e le mie sorelle abbiamo tutti fatto delle esperienze fuori dall'azienda e allo stesso tempo seguivamo l'attività come membri del Consiglio di amministrazione, per poi entrare in azienda a livello più operativo negli ultimi 3 anni. L'azienda appartenuta allo zio di nostro nonno è poi stata traghettata da nostro nonno Mario Snozzi per lunghi anni, insieme a nostro padre e nostro zio. Da una decina di anni la figura di CEO è stata ricoperta da un manager esterno alla famiglia».

Di cosa vi occupate?

«Fabbrichiamo principalmente cestelli in acciaio inox impiegati per lavaggi industriali di precisione, per processi di automazione, per il lavaggio e la sterilizzazione di strumenti e protesi medicali e nel settore alimentare grigliati e cestelli per macchine da caffè, forni e impianti da cucina professionali. Inoltre produciamo da sempre sedie e tavoli per scuole, uffici, sale multiuso e cliniche».

Come vi siete divisi i compiti?

«Io e le mie due sorelle Elisa e Cristina siamo tutti attivi nel Cda – che abbiamo la fortuna di condividere tutt'ora con la 2a e la 3a generazione. A me è stato affidato il ruolo di presidente del Cda riprendendolo da nostro nonno (ora presidente onorario), mentre Cristina si occupa dell'ufficio acquisti. Elisa invece è professoressa di italiano in Svizzera francese e quindi non operativa in azienda».

Come siete arrivati a questo accordo?

«Nelle successioni c'è il lato familiare, ed è una questione di quanto se ne parla o di quanto è un tema tabù. Se è più facile parlarne sarà più facile avere le cose in chiaro. Penso però che più la famiglia si allarga e più aumenta la complessità di gestire tutto senza regole scritte. In questo caso alcuni strumenti possono diventare molto utili per accordarsi su come si affronterà il futuro. Non so in Ticino quanti lo facciamo, ma ci sono delle realtà molto organizzate, che definiscono prima i criteri per stabilire se una persona è un buon candidato per riprendere l'azienda o meno. Infatti il semplice essere membro della famiglia non dà garanzie sulla riuscita dell'operazione. Così come l'entrata in azienda deve essere una scelta e non un'imposizione. L'importante è comunque che chi vuole entrare abbia le capacità che servono all'azienda».

Voi avete applicato questi criteri?

«Noi siamo arrivati in maniera un po' meno strutturata a questa operazione, e alcune questioni le stiamo portando avanti tutt'ora. Ma ogni azienda, come ogni famiglia, è unica e deve trovare la sua soluzione. Ora in Ticino ci sia molta più sensibilità sull'argomento e penso che questo sia solo positivo e aiuti a preservare il futuro delle aziende di famiglia in Ticino».

ROBERTO GIANNETTI

* presidente del CdA della Plastifil

Deloitte I lavoratori anziani hanno un grande potenziale

■ La penuria di manodopera è un problema in aumento in Svizzera. Per le imprese, questo costituisce uno svantaggio competitivo, secondo uno studio della società di consulenza Deloitte pubblicato ieri. Una soluzione potrebbe essere la mobilitazione dei collaboratori anziani. «Nel 2016 per la prima volta dal mercato del lavoro sono uscite più persone di quelle che ne sono entrate. Se questo trend continuasse, entro il 2030 ci sarebbe un ammanco di personale pari a mezzo milione di individui», ha spiegato Myriam Denk, direttrice dello studio.

Alcuni settori, come quello della tecnologia dell'informazione e della comunicazione, così come la sanità, hanno già difficoltà a trovare personale qualificato. Secondo Denk, l'automatizzazione non

permette di compensare la penuria. Piuttosto, bisognerebbe mobilitare le «riserve latenti», ovvero il personale che lavora a tempo parziale, le donne e gli over 55, ha detto ancora la responsabile della ricerca. Attualmente le imprese hanno numerosi pregiudizi e considerano spesso i lavoratori anziani uno svantaggio concorrenziale. Secondo lo studio, però, l'85% degli over 55 si dichiara motivato a lavorare, dato superiore alle altre fasce d'età. Il 27% delle persone con più di 50 anni vorrebbero poi lavorare anche dopo l'età di pensionamento. Secondo Denk, è necessario che le aziende cambino il loro punto di vista, poiché focalizzarsi unicamente sulla manodopera giovane sarebbe un errore strategico.

Impieghi Buone prospettive per l'inizio del prossimo anno

■ Le prospettive di impiego per l'inizio del prossimo anno sono favorevoli: secondo l'ultimo barometro Manpower, la previsione nazionale si attesta a +2%, una percentuale stabile su base annua. Secondo Leif Agnéus, direttore di Manpower Svizzera, reperire candidati adeguati rimarrà «una sfida» in un mercato del lavoro «teso, dove il tasso di disoccupazione si mantiene a bassi livelli da diversi mesi». In cinque delle sette regioni analizzate, i datori di lavoro pronosticano lo status quo o un aumento del personale nei tre primi mesi del 2019. L'ottimismo regna in particolare nell'area di Zurigo (+14%), dove le previsioni sono le più elevate da oltre otto anni. Dati negativi invece per il Ticino (-5%), che sono da relativizzare visto che sono comunque in pro-

gressione rispetto al trimestre precedente. Deboli pure le prospettive per la regione del Lemano (-2%), ma in miglioramento nel raffronto con gli ultimi tre mesi del 2018.

Tra i settori economici, i più fiduciosi quanto all'assunzione di nuovo personale sono gli imprenditori attivi nei settori elettricità, gas e acqua (+10%). Trend in rialzo (+8%) anche per i comparti finanziario, assicurativo, immobiliare e dei servizi alle imprese. La dinamica delle assunzioni dovrebbe invece rallentare (-10%) nella ristorazione e nel settore alberghiero. Le prospettive migliori si registrano tra le grandi imprese (+18%) e nelle aziende di medie dimensioni (+9%). La situazione appare invece più difficile per le piccole società (+3%) e le microstrutture (+1%).