

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Signor
Raffaele De Rosa
Deputato al Gran Consiglio

Interrogazione 7 luglio 2011 n. 165.11

Successione aziendale: come intende muoversi il Governo?

Signor deputato,

la sua interrogazione, inoltrata a nome del gruppo PPD, tocca un problema molto sentito dalle nostre piccole e medie imprese (PMI), ossia la successione aziendale, con tutti i suoi addentellati economico-finanziari, legali, occupazionali e di conoscenze professionali. Si tratta di una questione importante per la nostra economia, poiché garantire la continuità aziendale significa salvaguardare un insieme di competenze radicate nel territorio e nel suo sistema di valori, ciò che rappresenta il vero atout competitivo del nostro Paese. Alle domande poste rispondiamo pertanto quanto segue.

1. Come viene considerata dal Governo la problematica a livello ticinese in relazione alla successione dell'impresa? Quante sono le imprese coinvolte? Quanti i posti di lavoro?

Secondo le stime dell'Associazione Relève PME/Futuro PMI, in Ticino nei prossimi 4 anni più di 5'500 piccole e medie imprese, che offrono oltre 65'000 posti di lavoro, dovranno affrontare il problema della successione. Anche se queste cifre fossero frutto di una valutazione per eccesso, di fatto numerose sono le aziende che nel medio termine saranno confrontate alla successione, con tutte le implicazioni di carattere legale, finanziario, previdenziale e commerciale, ma anche di natura emozionale, considerato che spesso il successo di una piccola e media impresa è strettamente legato alle idee, ai sacrifici, alle capacità, ai sogni imprenditoriali e talvolta anche all'individualismo del suo fondatore. Cedere questo patrimonio di competenze e di lavoro non è dunque facile, a maggior ragione se la successione avviene, come sempre più spesso accade, al di fuori della famiglia. Preparare per tempo l'avvicendamento generazionale, di proprietà e di management è quindi un passo importante quanto delicato, fermo restando che lo Stato può agevolare la successione d'impresa con un favorevole ambiente giuridico, burocratico e fiscale, ma non può né imporre, né regolamentare aspetti che sono di stretta pertinenza dell'iniziativa privata e che dipendono da scelte molto personali.

2. Cosa si sta facendo in questo ambito? Come intende muoversi in futuro il CdS?

Il Dipartimento delle finanze e dell'economia, proprio per l'importanza di garantire la continuità aziendale, ha aderito con convinzione alla campagna di informazione lanciata lo scorso anno nella Svizzera italiana dall'Associazione Relève PME/Futuro PMI per sensibilizzare

sull'esigenza di preparare per tempo la successione aziendale e per accompagnare gli imprenditori e le imprese nella fase della transizione. L'Associazione Relève PME/Futuro PMI (www.kmunext.ch), finanziata da privati e creata in collaborazione con organismi economici, con la Confederazione e con le promozioni economiche cantonali (Ticino compreso), ha realizzato una rete su scala nazionale composta da rappresentanti del mondo dell'economia, della politica e della ricerca. Riteniamo si tratti di una valida piattaforma cui appoggiarsi anche in futuro per sostenere e migliorare la successione nelle piccole e medie imprese. Tale indirizzo è indicato anche nel Programma d'attuazione della politica regionale 2012-2015, inviato lo scorso mese di luglio alla Segreteria di Stato dell'economia, nel quale è espressamente sottolineato l'obiettivo di *"promuovere e sostenere tutte quelle attività che si prefiggono lo scopo di incoraggiare la pianificazione della successione delle imprese"*.

3. Come valuta la possibilità di procedere ad una campagna di sensibilizzazione oppure di accompagnamento?

Come affermato nella risposta precedente, della campagna di sensibilizzazione e dell'accompagnamento si occupa l'Associazione Relève PME/Futuro PMI, con la quale collaborano i servizi cantonali della promozione economica. Certamente si potrà valutare come rendere ancora più efficace e mirata questa azione.

4. Le difficoltà incontrate nel finanziamento costituiscono la causa più frequente di insuccesso nella ricerca di una successione. Per sciogliere il nodo del finanziamento, quali misure esistono attualmente? Il Governo reputa opportuno un loro rafforzamento oppure ne intravede delle altre? È immaginabile, se non addirittura auspicabile, l'implementazione di un fondo dedicato gestito da Banca Stato?

Banca Stato è un partner dell'Associazione Relève PME/Futuro PMI e con i suoi servizi e la sua consulenza è quindi già attiva sul fronte della successione aziendale. D'altro canto il nodo del finanziamento è un aspetto che riguarda principalmente le contrattazioni commerciali private. Da parte sua lo Stato, fra le condizioni di contesto a sostegno delle nostre piccole e medie imprese, offre degli strumenti di promozione che sono uno stimolo concreto per dare continuità all'attività aziendale e per favorire, indirettamente, la successione aziendale. Fra le diverse misure, citiamo gli incentivi della Legge per l'innovazione economica, quelli previsti dalla Legge sul turismo e quelli della già citata politica regionale, ma anche provvedimenti congiunturali straordinari come quelli del pacchetto anti-crisi 2009-2011 (pensiamo in particolare al contributo per la partecipazione alle fiere specialistiche, nel frattempo integrato stabilmente nel Regolamento della Legge per l'innovazione economica, e al fondo di BancaStato di 30 milioni di franchi, con fideiussione cantonale di 10 milioni, per la concessione di crediti a piccole e medie imprese strutturalmente sane, scaduto lo scorso 2 agosto dopo che il Consiglio di Stato l'aveva prorogato di un anno).

Considerato che la successione non è solo una questione finanziaria, ma anche di competenze tecniche e commerciali nel saper guidare l'impresa sul mercato, come stimolo per la continuità aziendale vanno inoltre ricordati gli sforzi attuati dal Cantone per sostenere il sistema accademico e della ricerca, per favorire il trasferimento tecnologico e i legami tra ricerca e impresa e per rafforzare la formazione di grado universitario mirata a profili professionali altamente qualificati nelle competenze tecniche, gestionali e manageriali. Da questo punto di vista oggi abbiamo delle nuove generazioni preparate che, se inserite per tempo in azienda, potranno poi assumere la guida delle imprese e apportarvi nuove idee e dinamismo. La successione aziendale è sempre un passaggio difficile e delicato, ma, se ben programmata e adeguatamente impostata, racchiude in sé anche grandi potenziali di sviluppo.

5. Partendo dal presupposto che “ogni posto di lavoro salvaguardato nell'ambito della successione aziendale conta tanto quanto un nuovo posto di lavoro creato”, come valuta il Governo l'opportunità di inserire questa tematica all'interno degli obiettivi del Promovimento Economico?

Come osservato in precedenza, i servizi della promozione economica cantonale collaborano già con l'Associazione Relève PME/Futuro PMI. Il tema della successione aziendale rientra dunque già fra gli obiettivi della politica di promozione economica ed è stato inserito, come detto, fra gli obiettivi del Programma d'attuazione della politica regionale 2012-2015.

6. Gli oneri fiscali possono accentuare ulteriormente il problema. Quali misure sono immaginabili a mente del CdS per attenuare l'impatto fiscale al momento della successione?

Il settore fiscale non è rimasto insensibile alla problematica della successione aziendale in generale e delle PMI, specialmente per i casi di successione aziendale pianificata per tempo. Si pensi in particolare alla Legge sulla fusione (LFus) del 3 ottobre 2003 ed entrata in vigore il 1. luglio 2004 che in realtà è una legge sulla ristrutturazione aziendale e regola le operazioni di fusione, la scissione, la trasformazione e il trasferimento di patrimonio.

La recente riforma fiscale federale, nota come “Riforma dell'imposizione delle imprese II”, pure adottata dal Parlamento ticinese il 17 dicembre 2008 ed entrata in vigore nella sua totalità il 1. gennaio 2011, introduce nuovi concetti - in particolare il contenuto dell'articolo 37b della Legge tributaria - atti a favorire la successione aziendale o comunque non penalizzare eccessivamente dal profilo fiscale chi decide di cessare l'attività aziendale svolta a titolo indipendente. Se aggiungiamo la possibilità del differimento dell'imposizione delle riserve latenti in caso di continuazione dell'attività aziendale indipendente da parte degli eredi, sono oggi a disposizione delle soluzioni fiscali ottimali per chi pianifica per tempo la propria successione aziendale sia con una soluzione di successione interna (eredi, management, ecc.), sia con una successione esterna (vendita a terzi, fusione, ecc.).

Voglia accogliere, signor deputato, l'espressione della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

La Presidente:

Il Cancelliere:

L. Sadis

G. Gianella