

Modifiche statutarie e operazioni straordinarie 2026: i nuovi obblighi di trasparenza e governance per le società europee

Dott. Emilio Meneghella, Co-founder Partner

Il 2026 segna un punto di svolta per la governance delle società europee. **Tre pilastri normativi** convergono richiedendo agli amministratori e ai direttori generali una revisione strategica delle procedure aziendali: le nuove regole sulle **operazioni straordinarie transfrontaliere**, gli obblighi di **trasparenza retributiva** e il regime innovativo di **circolazione delle perdite fiscali**.

1. Operazioni straordinarie transfrontaliere: il D.Lgs. n. 88/2025

Il Decreto Legislativo 19 giugno 2025, n. 88, entrato in vigore l'8 luglio 2025, ha riscritto le regole per fusioni, scissioni e trasformazioni transfrontaliere, aggiornando il D.Lgs. n. 19/2023 (attuativo della Direttiva UE 2019/2121). Le nuove disposizioni riguardano esclusivamente le operazioni il cui progetto, all'8 luglio 2025, non risultava ancora pubblicato.

Principali novità operative:

- **ampliamento dell'ambito applicativo:** la disciplina si estende ora alle società di persone e agli enti non societari, anche in assenza di società di capitali tra i partecipanti;
- **operazioni extra-UE:** regole aggiornate per fusioni e scissioni con società non europee;
- **scissione con scorporo semplificata:** ridotti gli adempimenti procedurali quando la beneficiaria è di nuova costituzione.;
- **diritto di recesso:** chiarimento sui limiti per i soci dissenzienti (artt. 2473 e 2502, codice civile).

Le società coinvolte in operazioni cross-border devono verificare la conformità dei progetti agli aggiornati requisiti informativi e procedurali, con particolare attenzione alla tutela dei creditori e dei lavoratori.

2. Trasparenza retributiva: la Direttiva UE 2023/970

La scadenza critica è il **7 giugno 2026**, data entro cui tutti gli Stati membri devono recepire la Direttiva sulla trasparenza retributiva.

Obblighi per le società:

A) Fase precedente l'assunzione

- Comunicazione della retribuzione iniziale o fascia salariale ai candidati, con criteri neutri rispetto al genere;
- Divieto di richiedere informazioni sugli stipendi precedenti.

B) Reporting gender pay gap

Dimensione aziendale	Frequenza reporting	Decorrenza
≥ 250 dipendenti	Annuale	Dal 7 giugno 2027
100-249 dipendenti	Ogni 3 anni	Dal 7 giugno 2027
< 100 dipendenti	Esentati*	-

*Gli Stati membri possono estendere l'obbligo anche alle piccole imprese.

C) Azioni correttive obbligatorie

Se il divario retributivo supera il **5% senza giustificazioni oggettive**:

- Valutazione retributiva congiunta con i rappresentanti dei lavoratori
- Piano d'azione correttivo documentato
- Possibili audit obbligatori e sanzioni.

D) Governance e compliance

- Il management deve confermare l'accuratezza dei dati dopo consultazione con i worker representatives
- Obbligo di conservazione dei dati per 4 anni
- Disclosure ai lavoratori e loro rappresentanti

Le conseguenze per gli eventuali inadempimenti vanno dalle sanzioni legali, finanziarie e danno reputazionale, sino al possibile contenzioso da parte dei dipendenti.

3. Circolazione delle perdite fiscali: il D.Lgs. n. 192/2024

Il Decreto Legislativo 13 dicembre 2024, n. 192 ha riformato il regime di riporto delle perdite fiscali nelle operazioni straordinarie, con **applicazione retroattiva** alle operazioni realizzate dal periodo d'imposta in corso al 13 dicembre 2024.

Nuove condizioni per il trasferimento delle perdite (art. 172, comma 7 e 177-ter TUIR):

A) Test di vitalità: la società che riporta le perdite deve dimostrare operatività effettiva verificando che nel bilancio dell'esercizio precedente e nel periodo interinale siano presenti:

- Ricavi e proventi: ≥ 40% della media dei due esercizi antecedenti
- Costi del personale: ≥ 40% della media dei due esercizi precedenti

B) Test patrimoniale: — il patrimonio netto contabile della società dante causa deve essere almeno pari al **doppio dell'ammontare delle perdite riportabili**.

C) Perdite infragruppo (art. 177-ter TUIR): Regime favorevole per la circolazione delle perdite nelle operazioni straordinarie intra-gruppo:

- Perdite generate quando la società già apparteneva al gruppo (non prima del 2024)
- Perdite "omologate" generate prima dell'ingresso nel gruppo ma rispettose delle condizioni ex art. 172, comma 7 TUIR

Conclusioni

Il 2026 impone alle società europee un salto di qualità nella governance aziendale. La convergenza tra disciplina delle operazioni straordinarie, trasparenza retributiva e nuovi vincoli fiscali richiede agli organi di amministrazione un approccio proattivo e multidisciplinare.

Il rischio di non-compliance non è solo sanzionatorio: è reputazionale, organizzativo e, in ultima analisi, competitivo. Le società che sapranno anticipare questi cambiamenti trasformeranno gli obblighi normativi in leva di attraction, retention e credibilità di mercato.