

Rassegna Stampa

di Mercoledì 5 novembre 2025



Centro Studi C.N.I.

Sommario Rassegna Stampa

Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
Rubrica Edilizia e Appalti Pubblici				
4	Il Sole 24 Ore	05/11/2025	Ance: agire sul caro materiali Affitti brevi, stop di Confedilizia (F.Landolfi/G.Latour)	3
39	Italia Oggi	05/11/2025	Ecco le proposte di Confedilizia	4
Rubrica Lavoro				
1	Il Sole 24 Ore	05/11/2025	"996", OVVERO IL CONTROLLO SUL LAVORO IN BIG TECH (P.Benanti)	5

Ance: agire sul caro materiali Affitti brevi, stop di Confedilizia

Costruzioni e casa

I proprietari di casa contrari all'innalzamento al 26% della cedolare secca

**Flavia Landolfi
Giuseppe Latour**

Una manovra prudente e con diverse incognite che preoccupano i costruttori. L'Ance, nell'audizione di ieri mattina in Senato della sua presidente Federica Brancaccio, riconosce al Governo lo sforzo per sostenere il Piano casa e la manutenzione delle infrastrutture, ma avverte: senza un intervento immediato sul caro materiali e una governance unitaria sull'abitare, i cantieri rischiano di fermarsi.

I costi restano del 30-40% superiori ai prezzi di gara, denunciano i costruttori, e il 70% dei lavori pubblici - un terzo legato al Pnrr - non può ac-

cedere alla revisione prezzi. Servono, calcola l'associazione, almeno 2,5 miliardi per saldare i lavori già eseguiti fino a maggio 2025, quelli in corso fino a fine anno e prorogare la misura al 2026. «Se queste somme non vengono trovate - avverte Brancaccio - sono molti i cantieri che rischiano di interrompersi e viene meno la fiducia tra Stato e imprese». Sulle infrastrutture il giudizio è prudente: le risorse 2026 si riducono, ma aumentano nel biennio successivo. L'Ance chiede continuità oltre il Pnrr per evitare un nuovo stop agli investimenti. Il capitolo casa si apre con 7 miliardi del Fondo sociale per il clima, ma per l'associazione serve un Piano pluriennale da 15 miliardi e un coordinamento unico, oggi disperso tra oltre quaranta enti.

Apprezzato il Fondo da 350 milioni per la prevenzione dei rischi naturali e l'ampliamento del superbonus al 110% nel Centro Italia, da estendere ad altre aree sismiche. Resta invece il nodo del divieto di compensazione dei crediti d'imposta, misura che «penalizza le imprese più solide e regolari».

In tema di risorse per la casa Confedilizia, la Confederazione della proprietà, rappresentata dal presidente Giorgio Spaziani Testa, ha espresso apprezzamento per la conferma dell'impianto del sistema di bonus edilizi anche nel 2026.

Ma si è scagliata contro due misure. La prima è l'innalzamento al 26% della cedolare secca sugli affitti brevi, definita «un segnale molto negativo per i piccoli risparmiatori». La seconda è la norma che ostacola gli atti di rinuncia alla proprietà immobiliare, «una prescrizione a forte sospetto di contrarietà» alla Costituzione.

Sul fronte delle proposte, l'idea di Confedilizia è puntare sull'ampliamento del canone concordato, per incrementare le case a prezzi accessibili: la cedolare secca al 10% andrebbe estesa a tutti i Comuni e non solo a quelli sopra i 10mila abitanti. Allo stesso modo, bisognerebbe estendere la riduzione dell'Imu prevista per queste locazioni. Infine, bisognerebbe applicare anche al settore non abitativo la cedolare secca sugli affitti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Manovra, Spaziani Testa in Parlamento

Ecco le proposte di Confedilizia

Leri, la Confedilizia è stata ascoltata dalle Commissioni congiunte bilancio del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati nell'ambito delle audizioni preliminari sul disegno di legge di bilancio 2026.

La Confederazione, nella persona del suo presidente, Giorgio Spaziani Testa, ha focalizzato la sua attenzione in particolare su tre norme contenute nel disegno di legge: proroga degli incenti-

ha evidenziato come, a suo avviso, tali disposizioni siano solo in parte positive. E ciò in quanto, pur impedendo la prevista diminuzione delle detrazioni fiscali per interventi edili al 36% per l'abitazione principale e al 30% per gli altri immobili, mantenendo invece - rispettivamente - le misure del 50% e del 36%, rappresentano un semplice rinvio e non

una soluzione definitiva. Bisognerebbe procedere infatti a un generale riordino degli incentivi in questione, stabilendo priorità - ad esempio, i lavori di miglioramento sismico, di efficientamento energetico e di eliminazione delle barriere architettoniche - e concentrando le risorse su di esse, altresì senza penalizzare così fortemente tutto ciò che non è "prima casa".

In merito all'aumento della cedolare secca (dal 21% al 26%) per la prima casa data in locazione breve (per le altre, l'aumento era stato stabilito già con la manovra per il 2024), la Confederazione ha fatto presente che la ritiene una scelta sbagliata, evidenziando che, se la finalità del Governo è quella di favorire le locazioni di lunga durata rispetto a quelle brevi, la strada giusta da seguire non è quella di punire le se-

conde, ma di incentivare le prime, ad esempio, almeno dimezzando l'Imu per gli immobili locati a canone concordato (l'onere, nell'ambito di una manovra da 18 miliardi, sarebbe di una settantina di milioni) e applicando in tutti i Comuni la cedolare del 10% prevista sempre per gli affitti a canone concordato. In merito alla norma che prevede che "l'atto unilaterale di rinuncia abdicativa alla proprietà immobiliare, cui consegue l'acquisto a titolo originario in capo allo Stato ai sensi dell'articolo 827 del codice civile, è nullo se allo stesso non è allegata la documentazione attestante la conformità del bene alla vigente normativa, ivi compresa quella urbanistica, ambientale, sismica", la Confederazione ha espresso la sua netta contrarietà alla misura.

Inoltre, sul fronte della lotta alla desertificazione commerciale, la Confedilizia ha espresso al Parlamento l'auspicio che si riesca ad anticipare (con l'introduzione di una norma sperimentale) la previsione (non ancora attuata) relativa all'estensione agli immobili non abitativi della cedolare secca contenuta nella legge delega per la riforma fiscale.





**Padre
Paolo
Benanti.**
Docente
Luiss

ETICA DI FRONTIERA

«996», OVVERO IL CONTROLLO SUL LAVORO IN BIG TECH

di **Paolo Benanti** — a pagina 14

È «996» il numero del controllo sul lavoro nelle Big Tech

Etica di frontiera

Paolo Benanti



Nel giro di pochi anni, il clima nelle grandi aziende tecnologiche statunitensi è cambiato radicalmente: dopo un decennio di espansione e di “coccole” ai dipendenti – stipendi record, benefit generosi e flessibilità estrema – il 2023 ha segnato l’inizio di una fase di contrazione. Nei mesi spesi a Seattle ho potuto toccare con mano non solo il cambio del modello implementato dalle Big Tech ma anche l’effetto che questo ha sulla vita di tutti i giorni. Tutto è iniziato con la revisione dello span of control, il rapporto tra manager e riporti diretti. Per rendere le strutture più snelle, si è passati da un rapporto medio di 1 a 5 a uno di 1 a 20. Il risultato è stato che migliaia di manager sono risultati in esubero, in nome dell’agilità decisionale. Subito dopo sono arrivati i grandi licenziamenti di massa, che tra il 2023 e il 2025 hanno portato all’uscita di decine di migliaia di dipendenti. Se ascoltiamo le dichiarazioni ufficiali fatte dalle compagnie le motivazioni sono da cercare nel riallineamento strategico e concentrazione degli investimenti sull’intelligenza artificiale. Tuttavia, la conseguenza è stata una riduzione significativa della forza lavoro, accompagnata da un mutamento culturale. Dopo questo, nel 2025, le aziende hanno imposto il Return to Office, chiedendo ai dipendenti, pena il licenziamento, di rientrare fisicamente negli uffici almeno tre giorni a settimana con la nascita di frizioni soprattutto per chi durante la pandemia aveva scelto di vivere in zone più economiche o in altri Stati con la conseguenza che molti hanno preferito lasciare piuttosto che affrontare un ritorno a città caotiche e con costi di vita elevati. Nei comunicati ufficiali si è letto che lo scopo era ricostruire la cultura

interna e la collaborazione in presenza. Molti osservatori hanno però letto in questo una forma di selezione implicita, utile a ridurre la forza lavoro senza nuovi licenziamenti formali. E infine ora si è affacciata nel lessico manageriale una sigla che arriva da tutt'altro continente: 996, ovvero lavorare dalle 9 del mattino alle 9 di sera, sei giorni a settimana, un modello tipico delle aziende cinesi, che sta trovando eco anche in Silicon Valley sotto forme più soft ma simili nello spirito. Quello che si sente ora nei corridoi delle Big Tech sono frasi del tipo: "La concorrenza lavora così, dobbiamo adeguarci". Si è passati, senza soluzione di continuità, dal "lavorare meglio" al "lavorare di più".

Ma quali sono le cause di questa nuova frontiera? Non si tratta di crisi finanziarie – i conti restano eccellenti con Nvidia, Microsoft e Apple sono valutate oltre 4 trilioni di dollari ciascuna (il Pil di una nazione del G7). Neanche l'AI, almeno per ora, è la causa diretta: in questo momento sta solo ridefinendo le competenze necessarie producendo il licenziano profili non riconvertibili per assumere nuovi specialisti in data science, machine learning e cloud infrastructure. In realtà la chiave di lettura è demografica: si è esaurita la scarsità di laureati STEM. Per anni le Big Tech si sono contese a suon di bonus e stock option i migliori ingegneri, informatici e matematici. Ma quelle stesse aziende hanno finanziato programmi universitari, borse di studio e campagne educative per ampliare la base dei talenti. Oggi il mercato è saturo: più offerta, minore potere contrattuale dei lavoratori. Quali su questa frontiera? Di fatto dopo un periodo in cui il lavoratore aveva acquisito un maggiore potere contrattuale (producendo una maggiore redistribuzione della ricchezza) ora il potere contrattuale sembra tornato nelle mani delle aziende. Le "coccole" del passato – mense gourmet, ferie illimitate, remote working garantito – vengono sostituite da orari più lunghi e maggiore presenza in sede. La prima domanda etica è sulla giustizia sociale e su come garantire una redistribuzione della ricchezza se anche le migliori menti non riescono più a partecipare in maniera significativa della enorme ricchezza che riescono a far produrre alle aziende. Questa situazione si inizia ripercuotere sulle preziose università US che vedono i loro costosissimi curricula non più in grado di assicurare carriere milionarie. Tuttavia, il quadro potrebbe cambiare ancora: la stretta sui visti H1-B annunciata dall'amministrazione Trump (di fatto le zie dovrebbero pagare 100.000 dollari l'anno al governo per ogni lavoratore) ridurrà l'afflusso di talenti stranieri, in particolare da India e Cina, che da anni alimentano i team di ricerca delle Big Tech. Se l'offerta interna non basterà, il pendolo oscillerà di nuovo verso una nuova guerra dei talenti – e forse, come sperano tanti a Seattle e nella Silicon Valley verso un ritorno delle "coccole" perdute. Tra licenziamenti di massa, rientri forzati in ufficio e nuove pressioni produttive, le grandi aziende tecnologiche Usa riscoprono un modello manageriale più rigido. Ma se dietro il cambio di passo c'è una trasformazione profonda dell'offerta di talenti Stem, l'etica di frontiera ci chiede di interrogarci su come trasformare un conflitto di interessi in una risorsa per lo sviluppo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

1 a 20

RAPPORTO MANAGER-RIPORTI

Con la revisione dello span of control, il rapporto tra manager e riporti diretti è passato da 1 a 5 a uno di 1 a 20. Migliaia di manager sono risultati in esubero.

