

È evidente che rimuovere questi nodi non solo è un obiettivo che implica un impegno di lungo periodo ma richiede anche la possibilità di muovere leve – quelle normative in primo luogo – che travalicano l'efficacia degli strumenti – di stimolo, di orientamento, di indirizzo, di incentivazione – propri delle politiche di sviluppo su questi temi.

Strumenti che tuttavia sono stati comunque attivati lungo diverse direttrici di intervento e con risultati che nel 2004 hanno raggiunto una certa “consistenza”, tale da poter dar luogo ad una prima serie di valutazioni, sia dei processi più promettenti e positivi, sia dei punti di maggiore problematicità sia, ancora, delle prospettive che si aprono per l'azione futura.

Nei paragrafi che seguono si dà conto di alcune esperienze avanzate di intervento diretto e mirato. Uno più diretto e operativo (la creazione della rete dei nuclei nelle amministrazioni centrali e regionali) partiva dal presupposto che le competenze ci fossero e fossero disperse e che un'azione decisa dal lato della domanda potesse consentire sia di valorizzare professionalità interne alle amministrazioni, sia di immetterne di nuove dall'esterno. L'altro percorso (l'attivazione di iniziative volte a formare nuove competenze) mira direttamente all'aumento delle competenze e delle professionalità.

V.5.2 La domanda di competenze tecniche: l'esperienza dei Nuclei di valutazione e della Rete dei nuclei

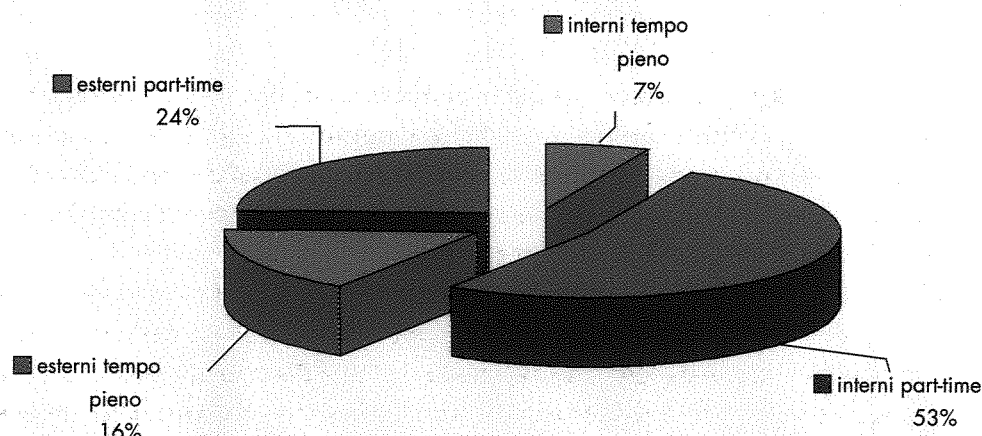
L'esperienza dei Nuclei di valutazione e della relativa Rete dei nuclei è partita³⁹, con l'obiettivo di migliorare qualità ed efficacia dei programmi di investimento pubblico, con un'azione volta a valorizzare e far emergere le risorse migliori che operano già all'interno delle singole amministrazioni e, dall'altro, a promuovere l'attivazione verso l'impegno pubblico di forze tecniche di eccellenza esterne.

I dati rilevati analiticamente nella ricognizione effettuata nel 2004⁴⁰, in estrema sintesi, dicono che la costituzione e la piena attivazione dei Nuclei ha mobilitato un ragguardevole numero di competenze tecniche indirizzandole verso i compiti di supporto alla programmazione, valutazione e monitoraggio propri dei nuclei.

³⁹ La norma istitutiva è la n. 144 del 1999 ma il progetto, nel suo complesso, si è avviato, dopo una lunga fase preparatoria, nel 2001 ed è quindi ancora molto recente. Sono operativi i nuclei di tutte le Regioni e, in larga maggioranza, delle amministrazioni centrali e funziona ormai a regime la Rete dei nuclei con la relativa Unità tecnica.

⁴⁰ La rilevazione è stata effettuata dalla Servizio di Segreteria Cipe nei primi mesi del 2004 e i relativi dati si riferiscono alla situazione dei Nuclei alla fine del 2003. Nel corso del 2004 non ci sono stati movimenti quantitativamente consistenti nell'acquisizione di competenze da parte dei Nuclei e quindi i dati rimangono largamente attuali e rappresentativi della situazione in essere (anche se è proseguita, nel corso del 2004, un'attività di assestamento con iniziative specifiche di diversi nuclei – quello del Lazio e quello del Ministero per i beni e le attività culturali solo per fare qualche esempio – nell'acquisizione di competenze provenienti dall'esterno dell'amministrazione). I dati qui utilizzati sono tratti comunque dalla rielaborazione effettuata da Paola Casavola e Laura Tagle in “The Network of Evaluation Units in Italy: Public Decision Making, Decentralization and Independence”, settembre 2004.

Figura V.5 - COMPOSIZIONE DEI NUCLEI DI VALUTAZIONE ISTITUITI DALLA LEGGE 144 DEL 1999: TEMPO DEDICATO E MODALITÀ DI RECLUTAMENTO DEI COMPONENTI NEL 2003 (*)



(*) Sono considerati i nuclei di valutazione e verifica istituiti o ridefiniti ai sensi dell'art.1 della legge 144 del 1999 e attivi nel 2003, sia di amministrazioni regionali (21), sia di amministrazioni centrali (11). I dati utilizzati riguardano i componenti dei nuclei, distinguendo tra quanti sono stati reclutati all'interno dell'amministrazione presso cui il nucleo opera o all'esterno di essa (da altre amministrazioni o sul mercato) e tra componenti che lavorano a tempo pieno e componenti che prestano la propria opera a tempo parziale, in quest'ultimo caso si segnala la forte variabilità dell'ammontare di tempo dedicato. Non sono inclusi dati relativi al Nucleo tecnico di valutazione e verifica del MEF, istituito precedentemente; se si considera anche quest'ultimo – la cui composizione include per la quasi totalità componenti a tempo pieno e non provenienti dall'amministrazione di riferimento del nucleo – le percentuali presentate passano dal 40 al 44 per cento per la provenienza esterna all'amministrazione di riferimento e dal 23 al 31 per cento per la quota di componenti a tempo pieno. I dati derivano dalla raccolta periodica di informazioni sul funzionamento dei nuclei effettuata dal Servizio di segreteria del CIPE.

Fonte: elaborazione DPS

I componenti dei Nuclei nel 2004 sono complessivamente 364, di cui 245 nei nuclei regionali e 119 nei nuclei delle amministrazioni centrali. Di questi, i componenti provenienti dall'esterno dell'amministrazione presso cui il nucleo opera sono 149, vale a dire in media circa il 40 per cento. Va detto tuttavia che tale dato si riferisce a una situazione piuttosto differenziata: nel caso dei nuclei regionali le immissioni dall'esterno dell'amministrazione sono appena il 36 per cento del totale dei componenti dei nuclei regionali, mentre i nuclei delle amministrazioni centrali vedono una presenza di componenti "esterni" pari al 51 per cento del totale (ma con l'apporto decisivo dei componenti esterni di un nucleo quale quello del Ministero dell'Ambiente storicamente numeroso e formato da esperti esterni).

Questi dati si prestano a diverse considerazioni.

In primo luogo va osservato come, pur essendo passati solo tre anni dalla costituzione e attivazione dei Nuclei, l'immissione di nuove competenze dall'esterno delle singole amministrazioni è già numericamente rilevante. Rimane, tuttavia, prevalente la tendenza a destinare ai compiti assegnati ai nuclei personale interno, evidentemente ritenuto in grado di svolgere funzioni anche specialistiche. Questa tendenza solo in parte è conseguenza di una strategia specifica volta alla piena valorizzazione di competenze interne esistenti e non pienamente utilizzate (altrimenti non sarebbe così ampia – poco meno dell'80 per cento – la quota di ta-

Problemi e rigidità

li competenze interne che operano nei nuclei per un tempo parziale, spesso assai inferiore al 50 per cento) mentre è più facilmente spiegabile con i problemi e le rigidità, di diverso ordine, che ancora limitano la capacità delle amministrazioni.

Volendo sintetizzare al massimo si devono indicare:

- per quanto riguarda la valorizzazione di competenze tecniche qualificate interne alla stessa amministrazione o provenienti da altre amministrazioni, il vincolo più rilevante risulta quello della scarsa flessibilità e funzionalità (a questo scopo) degli istituti di mobilità interna, in particolare dell'istituto del "fuori ruolo", unico in grado, se utilizzabile più largamente e più flessibilmente, di poter promuovere una più ampia mobilità di competenze specialistiche anche attraverso il possibile riconoscimento di incentivi di carattere retributivo;
- per quanto riguarda invece l'attuazione di competenze specialistiche esterne, il nodo più rilevante appare quello dell'inadeguatezza delle forme contrattuali utilizzabili e proponibili: quelle possibili (i contratti di consulenza o quelli, pur diffusi, di collaborazione coordinata e continuativa) rimangono forme né conformi alle esigenze delle amministrazioni (per le quali sono importanti le caratteristiche di esclusività del rapporto di lavoro dipendente), né pienamente attrattive per professionalità qualificate eventualmente orientate al lavoro pubblico.

Il superamento di questi due nodi (la definizione di forme contrattuali più adeguate e di meccanismi di mobilità all'interno delle amministrazioni più conformi alle esigenze di premiare specializzazioni elevate) ha una valenza decisiva per il proseguimento e lo sviluppo dell'esperienza dei Nuclei e, tuttavia, anche una valenza più ampia nella riflessione – propria di questo paragrafo – sulle effettive capacità e possibilità delle amministrazioni di valorizzare e creare competenze specialistiche. Tale superamento richiede un utilizzo più diffuso e rigoroso di criteri e di procedure di selezione dei componenti dei Nuclei (orientate a comprovarne la indispensabile "alta qualificazione e competenza tecnica") e, però, anche un intervento di carattere normativo teso ad adeguare il complesso di regole oggi esistenti alle esigenze, oggi più esplicite e espresse, della Rete dei Nuclei e delle amministrazioni presso cui i Nuclei operano.

V.5.3 L'intervento per adeguare l'offerta: il progetto NUVAL e i Master universitari per esperti di programmazione e valutazione delle politiche di sviluppo

Progetto NUVAL

Per quanto riguarda i profili di offerta, relativi all'adeguamento progressivo delle competenze tecniche di chi già opera nelle politiche di sviluppo è possibile un consuntivo del progetto NUVAL⁴¹ con il quale nel triennio 2001-2003 si è mirato ad accrescere le competenze specialistiche dei componenti dei Nuclei di valutazione.

⁴¹ Il progetto NUVAL (Formazione e accompagnamento dei nuclei di valutazione e verifica) è stato promosso dal DPS e dal Dipartimento della Funzione Pubblica. DPS e DFP partecipano attivamente all'attuazione del progetto, affidata al Formez.

Tre appaiono i risultati di rilievo: i) in termini di attività di *institutional building*, decisivo è stato il ruolo nel contribuire operativamente alla costruzione e attivazione della Rete dei nuclei (anche con la definizione della sua progettazione definitiva) e di un consistente numero di singoli Nuclei, sia nelle amministrazioni centrali che in quelle regionali; ii) sono stati costruiti in modo cooperativo contenuti comuni e approfondimenti tematici funzionali all'attività operativa dei Nuclei su temi sensibili (gli studi di fattibilità, la valutazione intermedia, la progettazione integrata); iii) sono state realizzate iniziative formative specialistiche e di lavoro comune (corsi, seminari tecnici, convegni, workshop, gruppi di lavoro) che hanno interessato circa 300 componenti dei nuclei delle amministrazioni centrali e regionali, hanno coinvolto la totalità dei nuclei regionali e la larga maggioranza di quelli centrali, sono state dirette a settori più ampi delle amministrazioni in cui i nuclei operano.

Per quanto riguarda le prospettive nel 2004 è stata avviata e completata la progettazione esecutiva della seconda fase del progetto NUVAL: il progetto è ora di nuovo operativo per il triennio 2004-2006 nel quale il disegno della sua missione è stato fortemente orientato alla formazione e al supporto tecnico specialistico per i componenti dei Nuclei nella prospettiva del rafforzamento e dell'aggiornamento delle loro competenze anche in vista delle esigenze poste dal nuovo ciclo di programmazione.

Accanto alle iniziative volte ad adeguare le competenze di chi già opera nelle politiche di sviluppo sta assumendo una rilevanza crescente l'obiettivo della preparazione e dell'orientamento di nuove leve di operatori tecnici qualificati e specializzati per tali politiche. Nel 2004 sono state avviate una serie di iniziative: alcune (quali quelle attivate nel quadro del programma "Empowerment delle pubbliche amministrazioni nelle politiche di sviluppo") sono destinate a dare i primi risultati nel corso del 2005.

Il progetto "Master per le politiche di sviluppo", attuato da DPS e Dipartimento per la funzione pubblica è l'iniziativa più avanzata e matura e che, nel corso del 2004, ha già cominciato a produrre risultati di un certo interesse. Il progetto è caratterizzato da:

- a) una forma di cooperazione finalizzata fra le istituzioni pubbliche e il mondo scientifico e accademico attuata secondo procedure competitive e aperte volte a premiare la qualità dell'offerta formativa⁴²;
- b) una nuova – e in parte certamente sperimentale – definizione di competenze per le politiche di sviluppo individuata in figure professionali⁴³ con spiccate caratteristiche di flessibilità e interdisciplinarietà e il cui sviluppo, in

Progetto "Master
per le politiche
di sviluppo"

⁴²Università e strutture universitarie hanno risposto, concorrendo fra loro, ad un avviso pubblico che ha richiesto loro di misurarsi sui temi della formazione di eccellenza per le politiche di sviluppo. Hanno partecipato 25 istituti e organismi universitari da soli o riuniti in consorzi o associazioni. La valutazione, effettuata da una giuria composta da esperti anche internazionali, ha consentito di evidenziare la grande qualità della maggioranza delle proposte presentate e ne ha selezionate quattro per la realizzazione di due edizioni di ogni Master.

⁴³ I profili professionali delineati dall'avviso pubblico di progettazione delle attività sono due e precisamente:
a. *Tecnico della valutazione degli investimenti pubblici*: un esperto dei metodi e delle tecniche relative alla selezione, al monitoraggio ed alla valutazione delle politiche, dei programmi e dei progetti di investimento e di sviluppo, con le necessarie conoscenze in tema di valutazione ambientale, di project management, di analisi economica e finanziaria nonché di sistemi informativi.

b. *Manager delle politiche e dei programmi di sviluppo e coesione*: un funzionario pubblico in grado di utilizzare le tecniche di analisi e valutazione, di disegnare e gestire meccanismi contrattuali e di incentivazione per l'attuazione delle politiche e di interagire con i soggetti pubblici e privati coinvolti nelle politiche stesse.

termini di contenuti specifici, di conoscenza di metodi e strumenti è stata lasciata all'autonoma interpretazione e progettazione degli istituti universitari che hanno partecipato al concorso.

I risultati conseguiti nel corso del 2004 sono interessanti e già consentono qualche prima positiva valutazione: a) la domanda di partecipazione ai Master è stata intensa, certamente al di sopra delle previsioni (le domande di partecipazione sono state complessivamente 189); b) nel corso del 2004 sono state realizzate le prime edizioni dei 4 Master in valutazione delle politiche di sviluppo nelle sedi di Milano, Roma, Napoli e Parma-Cosenza ⁴⁴, con 77 partecipanti (che hanno superato le relative prove selettive) e secondo livelli qualitativi valutati, in generale, elevati (in primo luogo secondo il giudizio dei partecipanti); c) una larga parte dei partecipanti ai Master (59 alla fine del 2004) sono già impegnati o in procinto di esserlo in stage o tirocinii formativi in amministrazioni pubbliche che operano nelle politiche di sviluppo (Amministrazioni centrali e Regioni) o comunque in agenzie e strutture private collegate all'attuazione di politiche di sviluppo.

Un'esperienza positiva (che sarà continuata nel 2005 con la seconda edizione dei Master per la quale sono stati già pubblicati i bandi di partecipazione) e che ha fornito segnali forti (anche attraverso l'impegno diretto del Dipartimento per le politiche di sviluppo e coesione e del Dipartimento della Funzione Pubblica) sia sul piano di una cooperazione più intensa e mirata con il sistema universitario e scientifico, sia per l'apertura di una nuova stagione di riflessione e di analisi sulle politiche di sviluppo, sui loro obiettivi, sugli strumenti e le risorse che occorre mobilitare e mettere in campo.

V.5.4 Le prospettive: il laboratorio sulle politiche di sviluppo come centro di competenza e produzione di conoscenza sui temi dello sviluppo

L'avvio e il rilancio di una nuova fase di riflessione e di analisi sulle politiche di sviluppo, anche sulla scorta delle esperienze descritte nei paragrafi precedenti, assume un ruolo centrale per il prossimo periodo: per l'impostazione del nuovo ciclo di programmazione e per costruire competenze tecniche e professionalità che abbiano quale riferimento – scientifico e metodologico – una base di conoscenze più solida, strutturata, prodotto della confluenza e del dialogo di più discipline e di più esperienze.

⁴⁴ Nel corso del 2004 sono stati realizzati (alcuni saranno completati a gennaio 2005) le seguenti edizioni dei Master:

- "Manager delle politiche e dei programmi di sviluppo e coesione" (Politecnico di Milano, Dipartimento di architettura e pianificazione – Università Commerciale Luigi Bocconi – Università degli Studi di Napoli, Dipartimento di Urbanistica)
- "Politiche di sviluppo e valutazione degli investimenti pubblici" (Università degli Studi di Roma La Sapienza – Tor Vergata, Facoltà di Economia – Roma 3, Facoltà di Scienze politiche)
- "Esperto in programmazione, valutazione e selezione degli investimenti pubblici" (Università degli Studi di Napoli L'Orientale – Università degli Studi di Roma La Sapienza, Dipartimento Caratteri dell'Architettura, Valutazione, Ambiente)
- "Manager delle politiche di sviluppo e coesione" (Università degli Studi di Parma, Facoltà di Economia – Università degli Studi della Calabria, Dipartimento di Economia e Statistica)

Una sfida impegnativa che occorre tuttavia affrontare da subito anche con l'obiettivo di restituire alle politiche di sviluppo quella centralità e quel ruolo che negli ultimi anni sono apparsi più sfocati e più sfuggenti: non perché non ci fosse una strategia e un progetto (un "progetto silenzioso" è stato detto) ma perché di questa strategia e di questo progetto (e dei risultati cui pure hanno condotto) non c'è stata una conoscenza adeguata e anche e soprattutto perché è mancato a livello nazionale un confronto politico-culturale che avesse al centro la nuova politica per il Mezzogiorno, le nuove esperienze realizzate nel territorio, la valutazione competente e documentata dei risultati (positivi o negativi) cui si è giunti.

Anche su questo fronte, nel 2004 si è operato direttamente avviando (e già realizzando la sua prima concreta sperimentazione) il progetto del "laboratorio sulle politiche di sviluppo".

Il "laboratorio", così come definito e ideato dal gruppo di lavoro del DPS che ha operato nella fase di impostazione e di prima e positiva analisi di fattibilità, è un centro di riferimento e di confronto sulle politiche di sviluppo in cui sono invitate ad operare competenze qualificate che generano riflessioni, analisi, ricerche, studi, proposte in grado di alimentare stabilmente un circuito di approfondimento/studio/diffusione/comunicazione/formazione di alto livello su tematiche riguardanti le politiche di sviluppo. Un "centro di competenza" in senso ampio, quindi, da intendersi come luogo di produzione di sapere e di confronto (con altri centri di competenza, con altre "scuole sulle sviluppo" e con altri sistemi di pensiero) e, infine (anche) struttura volta alla formazione di competenze e di capitale umano. Nel corso del 2004 il progetto è stato concretamente avviato con la realizzazione della prima sessione sperimentale di laboratorio nella quale sono stati affrontati e discussi i temi dei "Tempi e risultati delle politiche di sviluppo" e della "Cooperazione interistituzionale nell'attuazione delle politiche di sviluppo".

VI. POLITICHE PER IL MERCATO DEL LAVORO, DEL CREDITO E PER L'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE REGIONI

VI.1 Politiche per il mercato del lavoro

VI.1.1 Monitoraggio delle politiche del lavoro

Nel 2003, ultimo anno per cui sono disponibili le stime generali del Ministero del lavoro¹, la spesa per politiche attive del lavoro - che comprendono tutti gli interventi pubblici nel mercato del lavoro che agiscono a favore di particolari categorie (disoccupati, occupati a rischio, ecc.)² - è stata pari a circa 9 miliardi e mezzo di euro, circa lo 0,7 per cento del Pil, mentre era arrivata a circa lo 0,75 l'anno precedente. Il valore del 2002 aveva peraltro costituito un picco anomalo, a causa della componente di incentivazione alla domanda di lavoro assai accresciutasi per il forte utilizzo del regime agevolativo del credito d'imposta per nuova occupazione (art. 7 legge 388/2000, cd. bonus occupazione, fig.VI.1)³.

Le politiche attive

L'assenza di programmazione finanziaria e l'entità delle agevolazioni capitalarie avevano dato luogo all'esaurimento delle risorse disponibili per il bonus occupazione alla metà del 2002 e hanno indotto, dopo un iniziale blocco dell'operatività, alla riforma dello strumento (operata dall'articolo 63 della legge 289/2002), che ne ha subordinata l'assegnazione a una istanza preventiva. La spesa imputabile al 2003 è stimata attorno ai 940 milioni di euro, circa la metà di quella del 2002, e lo stock di soggetti agevolati è valutabile in 136 mila (120 mila dei quali riferibili alla prosecuzione di rapporti di lavoro già agevolati in virtù della normativa antecedente il luglio 2002), di cui circa il 46 per cento nel Mezzogiorno. Dalla metà del 2003, periodo in cui è divenuto operativo l'obbligo di presentazione di richiesta all'Agenzia delle entrate, al settembre 2004 sono state accolte 126.154 istanze per l'utilizzo del nuovo regime, di cui circa il 36 per cento relative a rapporti di lavoro instauratisi negli anni precedenti ma eleggibili comunque al beneficio⁴.

Il bonus occupazione

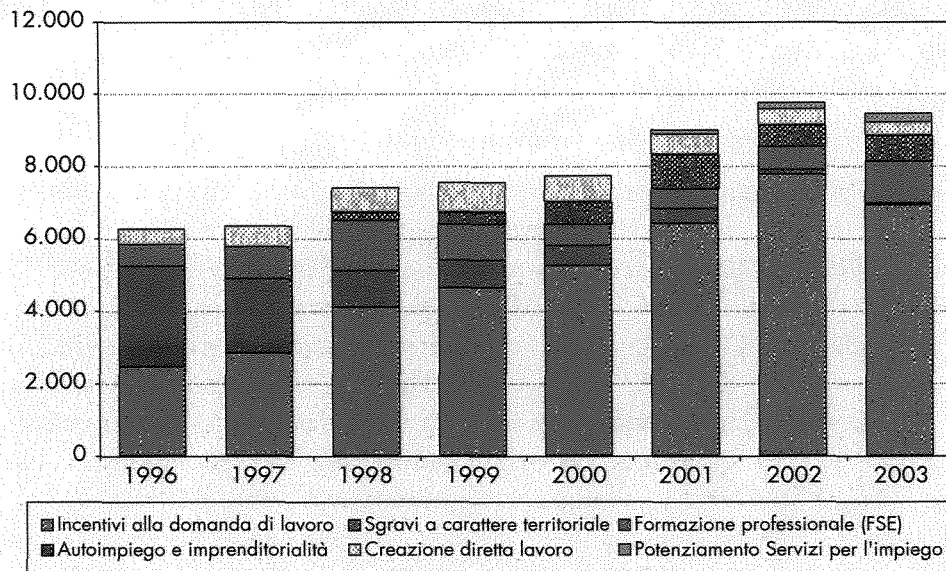
¹ Il quadro contabile delle politiche del lavoro è ricostruito nell'appendice statistica al Piano nazionale per l'occupazione 2004 e si riferisce alle voci di spesa a carattere nazionale e alle misure cofinanziate nell'ambito della programmazione del Fondo Sociale Europeo.

² La definizione corrisponde a quella dell'Eurostat (*Labour Market Policy Database Methodology*, doc. 3/2001/EN/No2, Luxembourg 2000). Le categorie particolari comprendono: disoccupati, occupati a rischio di perdita involontaria del proprio lavoro, persone inattive che intendono entrare nel mercato del lavoro e sono in qualche modo svantaggiate. Sono considerati all'interno delle politiche attive del lavoro anche alcuni sgravi territoriali, sgravi contributivi corrisposti in relazione ai lavoratori aventi sede di lavoro in aree geografiche specifiche, caratterizzate da minore sviluppo a prescindere da requisiti relativi all'incremento dell'occupazione (sgravi che hanno avuto un forte peso nel passato, ma che si sono ormai quasi del tutto esauriti).

³ Si noti che nella ricostruzione della spesa per politiche attive, allo scopo di valutarne correttamente gli effetti, il Ministero del lavoro opera riattribuzioni temporali delle spese per crediti di imposta imputandole, per quanto possibile, agli anni di effettiva maturazione dei presupposti, piuttosto che ai periodi di compensazione degli importi. Ne possono quindi derivare apparenti disomogeneità con altre fonti che rappresentano i crediti di imposta con un criterio di cassa.

⁴ Per maggiori informazioni sul funzionamento del credito di imposta per nuove assunzioni (cd. bonus occupazione), si veda in questo Rapporto il paragrafo IV.3.5.2, nonché i precedenti Rapporti annuali (2003 e 2001-2002) e il Box 1 dell'Appendice al Piano nazionale per l'occupazione 2004 curata dal Ministero del Lavoro.

Figura VI.1 - SPESA PER POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO¹, ANNI 1996-2003
(milioni di euro a prezzi correnti)



¹ Gli incentivi per la domanda di lavoro includono le agevolazioni collegate ai contratti a causa mista (apprendistato e formazione e lavoro).

Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Appendice statistica al NAP Occupazione 2004.

Incentivi
specificamente
dedicati al
Mezzogiorno

Escludendo, comunque, il picco del 2002, si osserva nel complesso del periodo un trend di crescita a prezzi correnti, in moderato incremento in relazione al Pil, e una forte ricomposizione degli interventi che riflette una modifica degli orientamenti di *policy*: al progressivo venir meno degli sgravi contributivi a carattere territoriale, seguita agli accordi con l'Unione europea di metà anni novanta, si accompagna l'affermazione degli strumenti per l'autoimpiego e l'imprenditorialità giovanile (cfr. par. VI.1.2) e il significativo incremento degli incentivi collegati alle assunzioni.

Nei dati relativi al 2003, con il definitivo esaurirsi delle "code" dello sgravio capitaro la cui vigenza è terminata a fine 2001⁵ e la cui spesa relativa si è ridotta negli anni fino ad azzerarsi (vedi anche tav. VI.1), anche gli incentivi specificamente destinati al Mezzogiorno sono ormai concessi solo a fronte di incrementi dell'occupazione. Complessivamente, il peso degli incentivi specificamente destinati all'area è valutabile attorno al 20 per cento del totale della spesa per incentivi alla domanda di lavoro, mentre era dell'ordine di circa il 50 per cento ancora alla metà degli anni novanta⁶ (cfr. fig. VI.2).

⁵ Lo sgravio capitaro per le unità impiegate nei territori del Mezzogiorno, negoziato nel 1997 con la CE quale regime di *phasing out* nei contributi al mantenimento dell'occupazione cui l'Italia aveva rinunciato in linea di principio a seguito del cd. accordo Pagliarini-van Miert del 1995, è stato vigente nel periodo 1998-2001 e prevedeva la possibilità per le imprese operanti nel Mezzogiorno di usufruire di uno sgravio in cifra fissa per le unità occupate a fine 1997.

⁶ Le valutazioni risentono dell'impossibilità di tenere conto con precisione di incentivi derivanti da disposizioni regionali. Il permanere di una quota di incentivi specificamente riservata all'area, per quanto riguarda le disposizioni di livello nazionale, deriva dal succedersi nel tempo di alcune norme che hanno introdotto regimi di sgravio di durata annuale o triennale per nuovi assunti a incremento delle unità occupate nei relativi periodi di riferimento (al momento non vigenti), ovvero per il collegamento a incentivi concessi sull'intero territorio nazionale di benefici ulteriori per i territori del Mezzogiorno, quale è il caso del credito ulteriore per il Mezzogiorno (peraltro in regime di *de minimis*) collegato al credito d'imposta generale per nuova occupazione. Sul punto si vedano le precedenti edizioni del Rapporto del DPS e i Rapporti di Monitoraggio sulle politiche occupazionali curati dal Ministero del Lavoro.