

AGENZIE DI COLLOCAMENTO ED EFFETTI SULLE FRIZIONI NEL MERCATO DEL LAVORO

di Luigi Bonaventura

Questo lavoro analizza gli effetti del numero di agenzie di collocamento sul mercato del lavoro. Il numero di agenzie influenza l'efficienza dei meccanismi di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Si introducono le agenzie in un modello di equilibrio di disoccupazione alla Pissarides e si analizzano gli effetti sull'occupazione al variare del numero di agenzie. Si mostra che, in presenza di informazione incompleta, è preferibile avere una sola agenzia (monopolista); in alternativa, è possibile aumentare l'efficienza solo con un numero elevato di agenzie.

This article analyses the effects of the number of employment agencies on the labour market. The number of agencies affects the efficiency of the mechanisms to match labour market demand and supply. The agencies are inserted into a Pissarides equilibrium unemployment model and the effects on employment with variation in the number of agencies are analysed. It is demonstrated that with incomplete information it is preferable to have one single agency (monopolist); alternatively, efficiency can be enhanced only with a very high number of agencies.

1. INTRODUZIONE

Le differenze regionali dei tassi di disoccupazione presentano caratteri persistenti e strutturali. Un'interpretazione diffusa è che la disoccupazione riflette il lento meccanismo di aggiustamento tra domanda e offerta di lavoro, come l'inadeguato aggiustamento dei salari agli eccessi di domanda e di offerta. Blanchard e Katz (1992) e Armstrong e Taylor (2000), per esempio, trovano che la persistenza di disparità regionali sul livello di disoccupazione è il risultato di un processo di shock e aggiustamenti: i differenziali emergono perché le regioni rispondono in modo diverso agli shock e i meccanismi di aggiustamento non sono istantanei e dipendono da fattori economici e strutturali.

In alcune regioni del Sud Italia la disoccupazione è molto alta e, spesso, è correlata, da una parte, con la dimensione e con l'importanza relativa del settore pubblico e, dall'altra, con il settore criminale. Inoltre, un buon numero di studi sottolinea l'importanza della presenza della criminalità e della corruzione come causa dei differenziali dei tassi di disoccupazione (Mauro, 1995; Abed, Gupta, 2002).

Il modello italiano di incontro tra domanda e offerta di lavoro ha vissuto negli ultimi anni profondi cambiamenti. Si è passati da un sistema basato su un monopolio statale, ad uno incentrato sulla regionalizzazione e concorrenza tra operatori privati. Il processo

di riforma e la conseguente apertura agli operatori privati nella funzione di *job matching* nel mercato hanno generato, nel sistema, numerose novità con conseguenze rilevanti sulle opportunità occupazionali degli individui. Da un punto di vista teorico, De Koning, Denys e Walwei (1999) hanno enfatizzato gli effetti positivi collegati all'abolizione del monopolio, cioè un incremento dell'offerta complessiva, la riduzione dei prezzi, un incremento della qualità e una maggiore efficienza del sistema produttivo. In particolare, una ragione che sostiene i benefici dell'eliminazione del monopolio riguarda l'incentivo alla maggiore efficienza ed efficacia delle agenzie private che deriva dalla situazione di concorrenza in cui si trovano ad operare.

Al contrario, in questo lavoro si esaminerà come il basso numero di agenzie private di collocamento e la loro diseguale distribuzione tra le regioni siano causa di inefficienze nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e come questo spiega, in parte, i differenziali nei tassi di disoccupazione. In particolare, la bassa concorrenza tra le agenzie private aumenta le frizioni nel mercato del lavoro e, di conseguenza, riduce le probabilità di occupazione per i lavoratori.

Il lavoro si articola nel seguente modo: il PAR. 2 descrive il ruolo e la distribuzione delle agenzie di collocamento sul territorio; il PAR. 3, il modello; il PAR. 4, gli effetti della presenza delle agenzie; il PAR. 5, la simulazione del modello e i risultati; il PAR. 6, le conclusioni.

2. AGENZIE PER IL LAVORO

Le agenzie per il lavoro sono operatori abilitati, attraverso autorizzazione rilasciata dal ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, iscritti in un apposito albo informatico, operano nel nostro paese dal 1997 e svolgono gran parte delle funzioni tipiche dell'intermediazione nel lavoro: selezione, orientamento, avviamento al lavoro temporaneo e collocamento a tempo indeterminato. Con la rimozione della clausola di esclusività dell'oggetto sociale, come previsto dalla disciplina del D.Lgs. del 10 settembre 2003, n. 276 (cosiddetta legge "Biagi"), le agenzie di collocamento svolgono i compiti di intermediazione su ogni aspetto della gestione della forza lavoro. In questi anni hanno avuto elevati tassi di crescita, svolgendo un ruolo sempre più centrale nel determinare i percorsi occupazionali dei lavoratori. Consiglio e Moschera (2008) hanno rilevato che in dieci anni il numero delle agenzie autorizzate è più che raddoppiato: dalle 33 operanti nel 1998, si è passati alle 81 del 2008.

Tabella 1. Quote di mercato 2008, prime 10 agenzie – valori %

	Quota di mercato (%)	Valore cumulato (%)
1. Adecco Italia	20,9	—
2. Manpower	16,4	37,3
3. Generale Ind.	8,8	46,1
4. Obiettivo lav.	7,6	53,7
5. Randstad It.	4,6	58,3
6. Metis	3,7	62,0
7. Umana	3,2	65,2
8. Vedior	3,1	68,3
9. Open Jobg	3,1	71,4
10. Kelly Services	1,7	73,1

Fonte: Consiglio, Moschera (2008).

Il mercato dei fornitori di servizi per l'impiego nel mercato del lavoro presenta oggi un elevato grado di concentrazione: le prime cinque società detengono quasi i due terzi del mercato ed ulteriori tendenze all'accorpamento si sono verificate in tempi recenti (TAB. 1). Le imprese maggiori, inoltre, cercano di acquisire le società specializzate (selezione, collocamento permanente, formazione ecc.) per allargare l'offerta di servizi.

Insieme al fenomeno della concentrazione del mercato, si osserva anche una concentrazione territoriale e una differenza nella distribuzione delle agenzie di collocamento tra le regioni italiane. Osserviamo che le regioni del Centro e del Nord sono quelle con il più alto numero di agenzie e questo coincide con il maggior numero di imprese presenti nell'area. I costi che in termini di efficienza vengono solitamente addebitati ad un mercato molto concentrato rispetto ad una situazione competitiva sono relativi ad una riduzione del volume degli scambi e ad un aumento dei prezzi, anche come conseguenza di fenomeni di collusione fra imprese. Nel caso del mercato occupazionale, il rischio maggiore di un mercato non concorrenziale è la *scrematura* dei lavoratori da collocare: l'agenzia di intermediazione privilegia i lavoratori su cui l'investimento in formazione e orientamento sembra essere più giustificato dalle attese di profitto, mentre, di fatto, lascia scoperta la fascia di mercato più bassa. Inoltre, Walwei (1998) sottolinea che le agenzie private tendono a localizzarsi nelle aree metropolitane e nelle zone più prospere e che le loro possibilità di avere successo aumentano nei periodi di crescita economica e si riducono nei periodi di stagnazione o recessione.

Gli studi che fino ad ora si sono occupati delle agenzie di collocamento (ISFOL, 2001; Montanito, Sestito, 2003; Ichino, Mealli, Nannicini, 2005) hanno preso in esame il mercato del lavoro interinale e, in particolare, le caratteristiche della domanda di lavoro temporaneo, il numero di avviati e le opportunità occupazionali che le imprese offrono ai lavoratori interinali. In altri casi (Iacus, Porro, 2002), si è considerata l'offerta di lavoro estendendo l'analisi alle caratteristiche della forza lavoro che si rivolge all'agenzia di collocamento. Nella quasi totalità delle indagini empiriche si rileva uno scostamento tra area di residenza dei lavoratori e luogo dove il lavoro viene svolto e questo, in particolare, avviene per i lavoratori delle regioni del Sud. In pratica, la capacità di collocamento delle agenzie del Sud è inferiore a quella delle agenzie che si trovano nelle regioni del Centro-Nord e questo è confermato dai dati sugli spostamenti interregionali della forza lavoro (TAB. 2).

Tabella 2. Luogo di residenza *vs* luogo di lavoro. Individui di età compresa tra 14-24 anni

Regione di residenza	Regione di lavoro			
	Nord	Centro	Sud	Totale
Nord	96,8	1,3	1,9	100,0
Centro	5,2	91,3	3,4	100,0
Sud	8,5	3,3	88,2	100,0

Fonte: Work Histories Italian Panel (2004).

Questo dato è sufficiente ad evidenziare il principale motivo del maggior tasso di disoccupazione al Sud, cioè quello legato alla carenza strutturale di domanda di lavoro nelle

regioni meridionali. Il riflesso di questa carenza, oltre che operare direttamente sulla maggiore disoccupazione, produce un effetto indiretto sulla diversa distribuzione delle agenzie di collocamento sul territorio e, quindi, sulle frizioni legate al mancato coordinamento tra domanda e offerta.

Mi occuperò del numero delle agenzie private sul territorio per analizzare gli effetti sulle frizioni nell'incontro tra domanda e offerta.

Recuperando alcuni dati dal ministero del Lavoro, nella TAB. 3 è possibile tracciare un quadro del numero e della distribuzione per regione delle agenzie di collocamento (sede legale) registrate presso il ministero.

Tabella 3. Numero di agenzie di collocamento (sede legale), tasso di disoccupazione per regione

Regioni	N. agenzie	Disoccupazione (%)
Lombardia	66	3,7
Emilia-Romagna	52	3,2
Piemonte	51	5,0
Veneto	50	3,5
Lazio	49	7,5
Toscana	33	5,0
Campania	21	12,6
Marche	21	4,7
Friuli-Venezia Giulia	19	4,3
Liguria	16	5,4
Umbria	13	4,8
Puglia	12	11,6
Abruzzo	12	6,6
Sicilia	11	13,8
Sardegna	9	12,2
Basilicata	5	11,1
Molise	5	9,1
Calabria	4	12,1

Fonte: ISTAT, Ministero del Lavoro, Albo informatico (2010).

Osserviamo che le prime regioni (Lombardia, Emilia-Romagna, Piemonte e Veneto), che hanno il maggior numero di agenzie di collocamento, registrano i più bassi tassi di disoccupazione. La localizzazione territoriale delle sedi legali delle agenzie nel Nord Italia rispecchia anche un'analoga più forte presenza delle agenzie nelle stesse regioni in termini di filiali (802 in Lombardia, 340 in Veneto, 15 in Calabria e 8 in Molise).

Le informazioni quantitative ricavabili presso il CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies) prendono in esame buona parte dei paesi europei. Il quadro comparativo che emerge evidenzia un sostanziale ritardo dell'Italia sia sotto il profilo dell'adeguamento normativo alle trasformazioni del mercato del lavoro, sia sul piano della semplice presenza quantitativa degli operatori sul territorio nazionale. Il caso dell'Italia è emblematico; nonostante sia, tra i paesi industrializzati, quello che presenta il numero di agenzie di collocamento più esiguo, tuttavia, la quota media di lavoratori inseriti attraverso il sistema privato è consistente. A partire da questi dati, l'obiettivo del presente lavoro sarà

quello di dimostrare che una parte del tasso di disoccupazione è attribuibile all'esiguo numero di agenzie private di collocamento, alla bassa concorrenza e alle frizioni da coordinamento che questo genera.

3. IL RUOLO DELLE FRIZIONI NEL MERCATO DEL LAVORO

Le frizioni nel mercato del lavoro derivano da diverse cause: informazione imperfetta, eterogeneità tra domanda e offerta, bassa mobilità, congestione dovuta alla dimensione del mercato ed altre ancora. I modelli di *matching* (Pissarides, 2000; Pissarides, Petrongolo, 2001; Rogerson, Shimer, Wright, 2005) analizzano i problemi di coordinamento che emergono in un meccanismo concorrenziale di ricerca del lavoro. In genere, si considerano le decisioni di imprese e lavoratori: in particolare, le imprese decidono quanti posti aprire. In questo caso, per semplicità, consideriamo il numero di posti uguale al numero di imprese costante ed esogeno. Questo modello ci permette di eseguire un semplice esercizio di statica comparata per evidenziare gli effetti sul mercato del lavoro dovuti al numero di agenzie di collocamento privato.

La forma più semplice di funzione di *matching* è

$$M = m(N, V)$$

dove M è il numero di posti di lavoro occupati durante un dato intervallo di tempo, N è il numero di lavoratori disoccupato che cerca un lavoro e V il numero di posti liberi. La funzione di *matching* si assume crescente in entrambi gli argomenti, concava e, generalmente, omogenea di grado 1. Mediamente, un lavoratore troverà un posto con probabilità $m(N, V)/N$. Allo stesso modo, un posto sarà occupato con probabilità $m(N, V)/V$.

Il problema del coordinamento è stato evidenziato da numerosi lavori (Pissarides, 1979; Blanchard, Diamond, 1994). In questa letteratura si è utilizzato lo schema *urn ball*, cioè i posti di lavoro sono le urne e i lavoratori le palle.

Il *matching* si completa quando un'urna contiene una palla. Anche con lo stesso numero di urne e palle ($N = V$), con un meccanismo casuale di selezione, non tutte le urne saranno accoppiate ad una palla. Alcune riceveranno più di una palla, altre nessuna. La mancanza di coordinamento che produce disoccupazione è causata dalla mancanza di informazione circa le scelte degli altri lavoratori e questa rappresenta una fonte di frizione nel mercato del lavoro.

3.1. Il modello base: senza agenzie di collocamento

Nel caso più semplice, con un modello di *matching* uniperiodale gli N lavoratori conoscono la localizzazione dei V posti di lavoro e inviano il curriculum ad uno di questi. Supponiamo che ogni lavoratore invii casualmente un curriculum e ogni impresa (posto) scelga casualmente tra tutti i curricula ricevuti. Un posto rimane libero solo se l'impresa non riceve curricula. Un lavoratore rimane disoccupato solo se l'impresa a cui ha mandato il curriculum riceve più di una richiesta e il lavoratore non viene selezionato. Dato che ogni posto di lavoro riceve un curriculum con probabilità $1/V$, e ci sono N lavoratori, la probabilità che un posto rimanga libero e non riceva nessun curriculum è

$$v_0 = \left(1 - \frac{1}{V}\right)^N$$

quindi ogni lavoratore ha una probabilità di $1 - \frac{1}{V}$ non occupare quel posto. Consideriamo $\theta = \frac{V}{N}$ come la normale misura di *tightness* del mercato: il tasso di disoccupazione è dato da:

$$u_0 = \frac{N - V(1 - v_0)}{N} = 1 - \theta \left[1 - \left(1 - \frac{1}{N\theta} \right)^N \right]$$

Si può osservare che il problema di coordinamento è interamente rappresentato da v_0 : infatti, il numero di lavoratori disoccupati è $N -$ il numero di posti occupati, cioè $N - V(1 - v_0)$.

Quindi, il numero di *matches* che si realizzano in ogni periodo è uguale a $M - V \left[1 - \left(1 - \frac{1}{V} \right)^N \right]$.

Si può dimostrare che il tasso di disoccupazione u_0 è decrescente in θ e crescente nella dimensione del mercato N , mantenendo θ costante. Infatti, la derivata prima di u_0 rispetto a θ è:

$$\frac{\delta u_0}{\delta \theta} = \frac{(1 - \frac{1}{V})^N (N + V - 1)}{V - 1} - 1$$

Considerando il logaritmo, questa derivata è negativa se $N [\ln(V - 1) - \ln(V)] < \ln(V - 1) - \ln(N + V - 1)$, che è sempre soddisfatta.

La derivata prima di u_0 rispetto a N , mantenendo θ costante, è:

$$\frac{\delta u_0}{\delta N} = \frac{(1 - \frac{1}{V})^N \frac{V}{N} [1 + (V - 1) \ln(1 - \frac{1}{V})]}{V - 1} - 1$$

che è positiva se il termine dentro la parentesi quadra è maggiore di 0, cioè se $\ln(V - 1) - \ln(V) > -\frac{1}{V - 1}$, che è sempre soddisfatto.

Seguendo la letteratura prevalente, si utilizzerà l'ipotesi *un curriculum, un posto* che è generalmente utilizzata per fornire un modello di base che spieghi il problema di coordinamento. Infatti, anche quando consideriamo che i lavoratori possano mandare lo stesso curriculum a più imprese e le imprese possano aprire più posti di lavoro, può succedere che alcune imprese non ricevano curricula e alcune imprese non possano assumere poiché i loro candidati sono stati assunti da altre imprese¹.

4. GLI EFFETTI DELLE AGENZIE DI COLLOCAMENTO

4.1. Una agenzia

Nel caso più semplice, con una sola agenzia di collocamento (monopolista) che raccoglie tutti i curricula dei lavoratori e le domande di lavoro delle imprese per i posti liberi, le frizioni si annullano e, di conseguenza, la disoccupazione collegata al mancato coordinamento tra domanda e offerta. L'unica disoccupazione sarà quella strutturale

¹ L'ipotesi di più curriculum per un posto è stata analizzata da Albrecht, Gautier e Vroman (2003).

legata al rapporto $\theta = \frac{V}{N}$, tra posti disponibili e forza lavoro ma, se poniamo $N = V$ si avrà²:

$$v_1 = \left(1 - \frac{1}{\frac{V}{N}}\right)^N = \left(1 - \frac{1}{\theta}\right)^N = 0$$

Quindi, il tasso di disoccupazione sarà $u_1 = 0$. L'agenzia di collocamento assolve il suo ruolo di coordinamento, permette un *matching* completo tra domanda e offerta di lavoro e annulla la disoccupazione di tipo frizionale.

Come ha messo in evidenza Sestito (2008), ciò che rende inattuabile e inefficiente un sistema del genere, di centralizzazione con un'unica agenzia di tutti gli incontri tra posti di lavoro e lavoratori, è la multidimensionalità del problema laddove si abbia a che fare con un numero elevato di professioni, per di più in continua evoluzione. È questa crescente complessità che ha reso sempre più inefficienti, e di fatto inattuate, le previsioni del vecchio collocamento monopolistico pubblico.

4.2. Con più di una agenzia

Le frizioni collegate alla presenza di agenzie di collocamento nel mercato emergono in presenza di un numero di agenzie maggiore di 1. In questo caso, il lavoratore invierà il suo curriculum ad una agenzia e la probabilità di trovare lavoro dipenderà sia dal numero di posti controllati dall'agenzia (p_i) sia dal numero di curricula ricevuti dall'agenzia.

Assumo che il rapporto $\theta = \frac{V}{N}$ *tightness* del mercato rimanga costante.

Supponiamo adesso che ci siano A agenzie e che ognuna di loro controlli una quota p_i di posti liberi³. Considero esogena la distribuzione di $p \in [0; 1]$, dei posti di lavoro sulle agenzie. Ogni lavoratore deve decidere a chi presentare il proprio curriculum, la migliore strategia è quella di scegliere l'agenzia $i = 0, \dots, A$ (inclusa la scelta 0, vale a dire non inviare a nessuna agenzia) con probabilità p_i uguale alla quota di posti di lavoro controllati dall'agenzia i .

Quindi, la quota di posti di lavoro che rimangono liberi è:

$$v_2 = \sum_{i=0}^A p_i \left(1 - \frac{1}{p_i V}\right)^{p_i N} = \sum_{i=0}^A p_i \left(1 - \frac{1}{p_i N \theta}\right)^{p_i N}$$

cioè la media ponderata di valori che sono tutti più piccoli rispetto alla quota di posti di lavoro liberi nel caso del mercato del lavoro unificato. Quindi, $v_2 < v_0$ e, di conseguenza, $u_2 < u_0$.

In altre parole, la presenza delle agenzie di collocamento fraziona il mercato del lavoro e riduce le frizioni da coordinamento (lo possiamo chiamare effetto *big market*). All'aumentare del numero di agenzie e, quindi, all'aumentare del frazionamento dei posti liberi tra le agenzie, il tasso di disoccupazione si riduce.

² La probabilità che un posto sia occupato nel caso di agenzia monopolista è pari a 1 se $N = V$, mentre è pari a 0 se $N < V$.

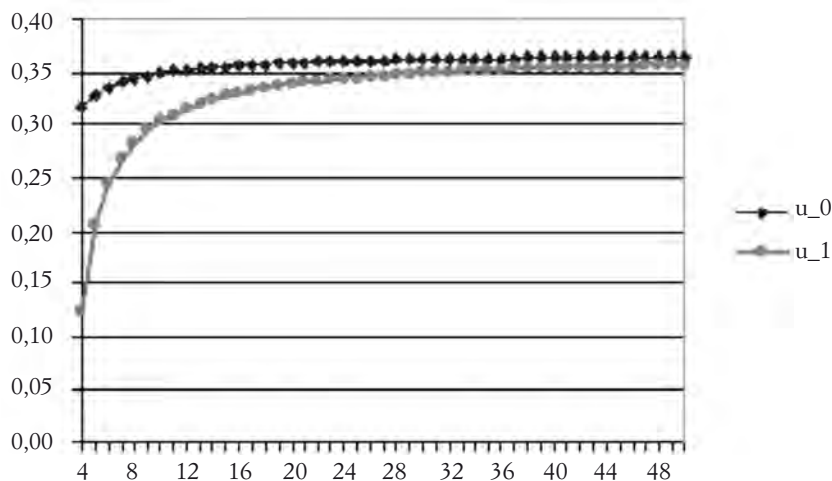
³ Le agenzie controllano quote "non sovrapposte" dei posti.

5. SIMULAZIONE E RISULTATI

Il risultato teorico è confermato dalla simulazione numerica che evidenzia come all'unificarsi del mercato (per π crescente), quindi per un basso numero di agenzie, le frizioni aumentano e, di conseguenza, anche la probabilità di non trovare lavoro. La simulazione del modello⁴ misura la probabilità di non trovare lavoro, sia nel caso del mercato senza agenzie u_0 , sia in quello con agenzie u_1 . Nella FIG. 1 viene riportata una sintesi dei risultati in cui osserviamo come la probabilità di non trovare lavoro aumenta all'aumentare della dimensione del mercato⁵ (effetto *big market*), in assenza di agenzie di collocamento (u_0).

In presenza di agenzie (u_1), si osserva che quando vi è un elevato numero di agenzie ($A = 25$) e, quindi, un basso numero di posti ($V = 4$) per agenzia, la probabilità di non trovare lavoro è minore di circa il 20%. Questa differenza si riduce al diminuire del numero di agenzie fino al numero di agenzie $A = 2$ che si dividono a metà i posti $V = 50$. La probabilità di non trovare lavoro aumenta approssimandosi al caso con assenza di agenzie ($u_1 \approx u_0$).

Figura 1. Probabilità di non trovare lavoro. Senza agenzie (u_0) vs agenzie (u_1). Con 100 posti (V), divisi equamente per un numero decrescente di agenzie [25; 2]



Quindi, al diminuire del numero di agenzie di collocamento ($V \uparrow$), la probabilità di non trovare lavoro aumenta al limite con due agenzie ($A = 2$), che si dividono i posti di lavoro ($V = 50$); la probabilità di non trovare lavoro ha quasi lo stesso valore del caso in cui non ci sono agenzie di collocamento, quindi si escludono aumenti di efficienza nel *matching* attraverso la presenza di agenzie di collocamento. Con un numero di agenzie elevato ($V \downarrow$), la probabilità di non trovare lavoro diminuisce poiché le agenzie frazionano il mercato riducendo le frizioni dovute al mancato coordinamento tra domanda e offerta di lavoro (effetto

⁴ Codice scritto su "NetLogo" e disponibile, su richiesta, presso l'autore.

⁵ Con uguali incrementi del numero di N e V da [4; 50].

big market). Al limite con 25 agenzie ($V = 4$), la probabilità di non trovare lavoro è di circa il 20% in meno rispetto al caso del mercato in assenza di agenzie.

La simulazione del modello ci mostra che gli effetti maggiori sulla probabilità di non trovare lavoro si hanno quando abbiamo un numero di agenzie superiore alle 5 unità. Infatti, l'incremento maggiore della probabilità di non trovare lavoro si ha quando riduciamo del 50% il numero di agenzie (da 25 a 13); la probabilità di non trovare lavoro aumenta di circa il 18%. Quando il numero di agenzie è minore delle 5 unità, le variazioni in probabilità di impiego sono trascurabili.

6. CONCLUSIONI

Il presente lavoro offre un contributo, principalmente teorico, all'analisi del ruolo delle agenzie di collocamento nel mercato del lavoro, alla luce della normativa che dal 1997 ha liberalizzato il mercato aprendo anche agli operatori privati la possibilità di offrire servizi per l'impiego. Osservando la distribuzione delle agenzie sul territorio e quindi sui mercati del lavoro locali, si registra una maggiore presenza di agenzie nelle aree economicamente più sviluppate del paese. Infatti, ci sono più agenzie lì dove esiste una realtà imprenditoriale (domanda) più ampia e diversificata, mentre nelle regioni dove vi è una domanda di lavoro più bassa ci sono anche meno agenzie di collocamento. Ovviamente, questo dato coincide anche con una maggior disoccupazione in queste ultime regioni.

Prendendo spunto da tale situazione, si è sviluppato un modello di *job matching* con agenzie di collocamento al fine di mostrare gli effetti che il numero di agenzie produce sull'efficienza del *matching* e sull'occupazione. I risultati del modello confermano che il numero di agenzie influenza la probabilità di trovare lavoro, nel senso che riduce (aumenta) le frizioni da mancato coordinamento nel *matching* tra domanda e offerta. Per evidenziare la natura di questo tipo di frizione, si è utilizzato un modello semplificato con un numero di posti (V), uguale al numero di lavoratori (N), al fine di escludere la disoccupazione di tipo strutturale, quella, cioè, legata alla carenza di domanda rispetto all'offerta. Il risultato teorico, confermato dalla simulazione numerica, mostra che in questo caso la soluzione più efficiente sarebbe quella di avere una sola agenzia (monopolista): le frizioni da mancato coordinamento si annullerebbero e, quindi, la disoccupazione collegata.

A parte questo caso limite, che nel vecchio sistema pubblico, con il sistema della chiamata numerica e del razionamento, negava alla radice l'importanza del mettere l'uomo giusto al posto giusto, i risultati confermano l'intuizione che se il mercato dei servizi per l'impiego (e quindi il collocamento) deve essere liberalizzato, allora occorre creare le condizioni per un mercato realmente concorrenziale con un numero elevato di agenzie. La disoccupazione collegata alle frizioni da mancato coordinamento nel *matching* domanda e offerta è decrescente al crescere del numero di agenzie.

Come Pirrone e Sestito (2006) hanno evidenziato, il rafforzamento del ruolo delle agenzie, come obiettivo di *policy*, ha senso per aumentare la trasparenza complessiva del mercato – disincentivando la presenza di intermediari non ufficiali. Inoltre, la presenza di un elevato numero di agenzie può favorire l'inclusione nel mercato di chi, per varie ragioni, è tagliato fuori dai canali informativi informali. È importante sottolineare, ai fini di *policy* per l'esperienza italiana, le modalità con cui si sono sviluppate le strategie di cooperazione tra pubblico e privato. Uno studio di Thuy, Hansen e Price (2001) sottolinea come il processo

di cooperazione tra pubblico e privato conferisca maggiore credibilità al sistema e migliori l'effettività del collocamento.

Infine, le conseguenze empiriche di questo lavoro sono collegate alla diversa distribuzione delle agenzie tra le regioni. In pratica, nelle regioni in cui vi è già un'elevata disoccupazione a causa della carenza di domanda si registra anche un basso numero di agenzie di collocamento e, quindi, una maggior frizione da mancato coordinamento. In pratica, nelle regioni in cui il mercato del lavoro risente già della bassa e poco diversificata domanda di lavoro, la situazione è aggravata anche da una disoccupazione di tipo "indiretto", o meglio, una disoccupazione che dipende dall'inefficienza del mercato dei servizi per l'impiego.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ABED G. T., GUPTA S. (2002), *Governance, corruption and economic performance*, International Monetary Fund.
- ALBRECHT J., GAUTIER P., VROMAN S. (2003), *Matching with multiple applications*, "Economic Letters", 78, pp. 67-70.
- ARMSTRONG H., TAYLOR J. (2000), *Regional economics and policy*, Oxford University Press, Oxford.
- BLANCHARD O., DIAMOND P. (1994), *Ranking, unemployment duration, and wages*, "Review of Economic Studies", 61, pp. 417-34.
- BLANCHARD O., KATZ D. (1992), *Regional evolutions*, "Brookings Papers on Economic Activity", 1, pp. 1-61.
- CIETT (2010), *The agency work industry around the world*, Bruxelles.
- CONSIGLIO S., MOSCHERA L. (2008), *Dall'interinale ai servizi per il lavoro*, Franco Angeli, Milano.
- DE KONING J., DENYS J., WALWEI U. (1999), *Deregulation in placement services: A comparative study for eight EU countries*, European Commission, Bruxelles.
- IACUS S. A., PORRO S. (2002), *Il lavoro interinale in Italia: uno sguardo all'offerta*, Working Paper, Dipartimento di Economia, Università degli Studi di Milano, Milano.
- ICHINO A., MEALLI F., NANNICINI T. (2005), *Temporary work agencies in Italy: A springboard toward permanent employment?*, "Giornale degli Economisti", 118, pp. 1-27.
- ISFOL (2001), *Federalismo e politiche del lavoro*, Franco Angeli, Milano.
- MAURO P. (1995), *Corruption and growth*, "The Quarterly Journal of Economics", 110, pp. 681-712.
- MONTANITO A., SESTITO P. (2003), *Le molte funzioni del lavoro interinale in Italia: da strumento di flessibilità a contratto di prova*, "Rivista di Politica Economica", 93, pp. 115-48.
- PIRRONE S., SESTITO P. (2006), *Disoccupati in Italia*, il Mulino, Bologna.
- PISSARIDES C. A. (1979), *Job matching with state employment agencies and random search*, "Economic Journal", 89, pp. 818-33.
- ID. (2000), *Equilibrium unemployment theory*, The MIT Press, Cambridge (MA) (II ed.).
- PISSARIDES C. A., PETRONGOLO B. (2001), *Looking into the Black Box: A survey of the matching function*, "Journal of Economic Literature", 39, pp. 390-431.
- ROGERSON R., SHIMER R., WRIGHT R. (2005), *Search theoretic models of the labor market*, "Journal of Economic Literature", 43, pp. 959-88.
- SESTITO P. (2008), *Prefazione a S. Spattini, Il governo del mercato del lavoro tra controllo pubblico e neo-contrattualismo*, Giuffrè, Milano.
- THUY P., HANSEN E., PRICE D. (2001), *The public employment service in a changing labour market*, ILO, Genève.
- WALWEI U. (1998), *Performance evaluation of public employment services*, ILO, Genève.