

Le Agenzie di Collocamento ed Effetti sulle Frizioni nel Mercato del Lavoro

Luigi Bonaventura*

14 Maggio 2010

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 shocks e aggiustamenti: i differenziali emergono perchè le regioni rispondono in modo diverso agli shocks, e i meccanismi di aggiustamento non sono istantanei e dipendono da fattori economici e strutturali.

In alcune regioni del Sud d'Italia la disoccupazione è molto alta e spesso è correlata da una parte, con la dimensione ed importanza relativa del settore pubblico e con il settore criminale, dall'altra. 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), e Abed e Gupta (2002)].

Il modello italiano di incontro domanda e offerta di lavoro ha vissuto negli ultimi anni profondi cambiamenti. Il processo di riforma e conseguente apertura agli operatori privati nella funzione di *job matching* nel mercato del lavoro ha generato nel sistema rilevanti novità con conseguenze rilevanti sulle opportunità occupazionali degli individui. In questo lavoro si esaminerà come la presenza delle agenzie di collocamento e la loro diversa numerosità tra le regioni sia causa di inefficienze nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ciò spiega come i differenziali nei tassi di disoccupazione dipendano, in parte, dalle frizioni causate dal sistema di collocamento.

In questo lavoro si analizzerà un'altro aspetto che la bassa concorrenza nel mercato delle agenzie di collocamento produce sul mercato del lavoro ed, in

*Dipartimento di Economia e Metodi Quantitativi – Università di Catania – C.so Italia, 55. E-mail: lbonaventura@lex.unict.it

particolare, sulle opportunità di *job matching* tra domanda e offerta. La diseguale distribuzione delle agenzie sul territorio produce, inevitabilmente, una differente efficienza nel mercato del lavoro, in particolare, una minor numero di agenzie 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 paragrafo 2 si descrive il ruolo e la distribuzione delle agenzie di collocamento sul territorio; nel paragrafo 3 si descrive il modello ed i risultati con una simulazione; nel paragrafo 4 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. 276/2003, le agenzie di collocamento svolgono i compiti di intermediazione su ogni aspetto della gestione della forza lavoro. Hanno avuto in questi anni elevati tassi di crescita e svolgono un ruolo centrale nel determinare i percorsi occupazionali dei lavoratori.

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 i due terzi del mercato ed ulteriori tendenze all'accorpamento si sono verificate in tempi recenti. Le imprese maggiori, inoltre, cercano di acquisire le società specializzate (selezione, collocamento permanente, formazione, ecc.), per allargare l'offerta di servizi. Insieme al fenomeno di concentrazione del mercato si osserva anche una concentrazione territoriale e differenziazione 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 a una situazione competitiva sono relativi a una riduzione del volume degli scambi e a 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.

Gli studi che fino ad ora se ne sono occupati (Isfol 2001; Montanito e Sestito 2003; Ichino et al. 2005), hanno preso in esame il mercato del lavoro interinale ed, 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 e 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 (tabella 1).

		Regione di lavoro			
Regione di residenza	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	

Tabella 1 - Luogo di residenza vs. luogo di lavoro. Individui in età compresa 14-24. Fonte: WHIP

Questo dato è sufficiente ad evidenziare il principale motivo del maggior tasso di disoccupazione al Sud, cioè quello legato alla carenza strutturale di lavoro nelle regioni del Sud Italia. 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 e della diseguale distribuzione delle agenzie sul territorio per analizzare gli effetti sulle frizioni nell'incontro tra domanda e offerta.

Recuperando alcuni dati dal Ministero del Lavoro, nella tabella 2 è possibile tracciare un quadro del numero e della distribuzione per regione delle agenzie di collocamento registrate presso il Ministero.

regioni	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
Friulia 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

Tabella 2- numero di agenzie di collocamento, tasso di disoccupazione per regione.

Fonte: Istat e Ministero del Lavoro

Osserviamo che le prime regioni (Lombardia, Emilia Romagna, Piemonte, Veneto) che hanno il maggior numero di agenzie di collocamento, registrano i più bassi tassi di disoccupazione. 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 dei differenziali regionali dei tassi di disoccupazione è spiegabile attraverso la diversa distribuzione delle agenzie di collocamento tra le regioni e le 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 altri ancora. I modelli di *matching* [Pissarides (2000; 2001), Rogerson et al. (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 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

$$M = m(N, V) \tag{1}$$

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); and Blanchard e Diamond (1994)]. In questa letteratura si è utilizzato lo schema “*urn ball*” cioè, i posti di lavoro sono le urne ed 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 frizioni 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 ed inviano il curriculum ad uno di questi. Supponiamo che ogni lavoratore invia 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 ed 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 rimane libero e non riceve nessun curriculum è

$$v_0 = \left(1 - \frac{1}{V}\right)^N \tag{2}$$

quindi ogni lavoratore ha una probabilità di $1 - \frac{1}{V}$ di rimanere disoccupato. 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 $M = V[1 - (1 - \frac{1}{V})^N]$.

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:

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

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:

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

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.

L'ipotesi "*un curriculum, un posto*" è generalmente utilizzata in letteratura 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 possono aprire più posti di lavoro, può succedere che alcune imprese non ricevono curricula¹.

3.2 Gli effetti delle agenzie di collocamento

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

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

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

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

3.2.2 con più di una agenzia.

Le frizioni collegate alla presenza di agenzie di collocamento nel mercato emerge 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 e dal numero di posti controllati dall'agenzia p_i e, dal numero di curricula ricevuti dall'agenzia. Assumo che il rapporto $\theta = \frac{V}{N}$, *tightness* del mercato rimanga costante.

Supponiamo adesso che ci sono A agenzie e che ognuna di loro controlla una quota P_i di posti liberi. Consideriamo la distribuzione normale con $p \in [0, 1]$, dei posti di lavoro sulle agenzie come esogena. 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, i.e. non inviare a nessuna agenzia) con probabilità p_i uguale alla quota di posti di lavoro controllati dall'agenzia i (un equilibrio di Nash in strategie miste).

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. Abbiamo $v_2 < v_0$ 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.

Il risultato teorico è confermato dalla simulazione che evidenzia come all'unificarsi del mercato (per $p_i V$ crescente), quindi per un basso numero di agenzie le frizioni aumentano e, quindi, la probabilità di non trovare lavoro. La simulazione del modello², con $N = V = 100$, misura la probabilità di non trovare lavoro ($1 - v_0$), sia nel caso del mercato senza agenzie u_0 , sia in quello con agenzie (u_2). Nella figura 1 una sintesi dei primi risultati in cui osserviamo come la probabilità di non trovare lavoro aumenta all'aumentare della dimensione del mercato (effetto "*big market*"), in assenza di agenzie di collocamento (u_0). Mentre, in presenza di agenzie (u_2) si osserva che quando vi è un elevato numero di agenzie ($A = 25$) e, quindi un basso numero di posti (V) 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 a numero di agenzie $A = 2$ che si dividono a metà i posti $V = 50$), la probabilità di non trovare lavoro aumenta tendendo al caso in assenza di agenzie ($u_2 \simeq u_0$).

²Codice scritto su NetLogo è disponibile, su richiesta, dall'autore.

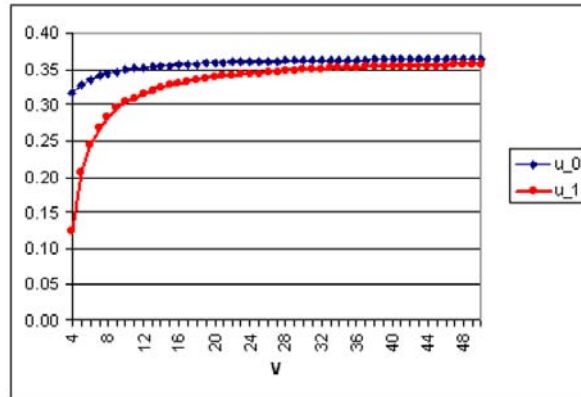


Figura 1 - Probabilità di non trovare lavoro. Senza agenzie (u_0) vs. agenzie (u_1). Con 100 posti (V), divisi equamente per un numero decrescente di agenzie [25, 2].

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 “*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.

4 Conclusioni

Il presente lavoro offre un contributo, principalmente teorico, all’analisi della presenza 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, ho sviluppato un modello di *job matching* con agenzie di collocamento al fine mostrare gli effetti che il numero di agenzie di collocamento 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 definito il modello con un numero di posti (V), uguale al numero di lavoratori (N), escludendo in questo modo la disoccupazione di tipo strutturale quella cioè, legata alla carenza di domanda rispetto all'offerta. Il risultato teorico, confermato anche dalla simulazione, 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, 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 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.

Le conseguenze empiriche di questo risultato teorico sono evidenti dato che osserviamo una 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 organizzativo o meglio, una disoccupazione che dipende dall'inefficienza del mercato dei servizi per l'impiego.

References

- [1] Albrecht J., Gautier P., Vroman S. (2003), *Matching with multiple applications*. Economic Letters, vol. 78, pp. 67-70.
- [2] Armstrong H. e Taylor J. (2000), *Regional Economics and Policy*, Oxford, Oxford University Press.
- [3] Blanchard O. e Diamond P. (1994), *Ranking, Unemployment Duration, and Wages*. Review of Economic Studies, vol. 61, pp. 417-434.
- [4] Blanchard O. e Katz D. (1992), *Regional Evolutions*, Brookings Papers on Economic Activity, n.1, pp.1-61.

- [5] Cieltt (2010), *The agency work industry around the world*.
- [6] Iacus S. A. e Porro G. (2002), *Il lavoro interinale in Italia: uno sguardo all'offerta*. Working Paper, Dipartimento di Economia, Università di Milano.
- [7] Isfol (2001), *Federalismo e Politiche del Lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- [8] Montanito A. e Sestito P. (2003), *Le molte funzioni del lavoro interinale in Italia: da strumento di flessibilità a contratto di prova*. Rivista di Politica Economica, n. 93, pp. 115-148.
- [9] Ichino A., Mealli F., Nannicini T. (2005), *Temporary work Agencies in Italy: a springboard toward permanent employment?* , Giornale degli Economisti, n. 118, pp. 1-27.
- [10] Pissarides C. A. (1979), *Job Matchings with State Employment Agencies and Random Search*, Economic Journal, vol. 89, pp. 818-833.
- [11] Pissarides C. A. (2000), *Equilibrium Unemployment Theory*. MIT Press, Cambridge, MA, 2 edition.
- [12] Pissarides C. A. e Petrongolo B. (2001), *Looking into the Black Box: a survey of the matching function*. Journal of Economic Literature, vol.39, n. 2, pp. 390-431.
- [13] Rogerson R., Shimer R., Wright R. (2005), *Search theoretic models of the labor market*. Journal of Economic Literature, vol. 43, pp. 959-988.