



Sistema Informativo Excelsior

Provincia di Piacenza

Sintesi dei principali risultati
2015



Premessa

I dati qui presentati derivano dall'indagine annuale Excelsior realizzata da Unioncamere in accordo con il Ministero del Lavoro. La presente edizione ha riguardato un campione di circa 95.000 imprese, rappresentative dell'universo delle imprese private dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente in media nel 2013. Tale universo è desunto dal Registro Imprese, integrato con i dati di altre fonti (in particolare INPS). Non sono oggetto di rilevazione imprese che hanno iniziato ad avere dipendenti successivamente, salvo nel caso di un limitato numero di imprese di significativa dimensione che è stato possibile inserire nelle liste di indagine. La frazione sondata è risultata pari al 6,0% per le imprese da 1 a 49 dipendenti e al 41,9% per le imprese da 50 a 99 dipendenti, mentre per le imprese con almeno 100 dipendenti tale valore è risultato pari al 57,6% in termini di imprese e al 52,8% in termini di numero di dipendenti.

Le interviste da cui sono tratte le previsioni per l'anno 2015 sono state realizzate tra fine gennaio e fine maggio 2015, utilizzando tecnica CATI per le imprese sino a 250 dipendenti e compilazione diretta, in parte con modalità CAWI, per le imprese di maggiori dimensioni. Il riporto all'universo è effettuato considerando quale unità di riporto l'impresa - o la singola unità provinciale nel caso di imprese localizzate in più province - ciascuna di esse ponderata con il rispettivo numero di dipendenti.

I risultati dell'indagine sono disponibili a livello provinciale e regionale secondo un numero variabile di settori economici, ottenuti quale accorpamento di codici di attività economica della classificazione ATECO2007 e rivisti in funzione dell'ottenimento dei livelli di significatività predefiniti.

Si precisa che per le imprese plurilocalizzate la classe dimensionale è sempre riferita all'impresa nel suo complesso. Le professioni e i gruppi professionali presentati fanno riferimento alla classificazione delle professioni ISTAT 2011.

Per ulteriori approfondimenti: <http://excelsior.unioncamere.net>

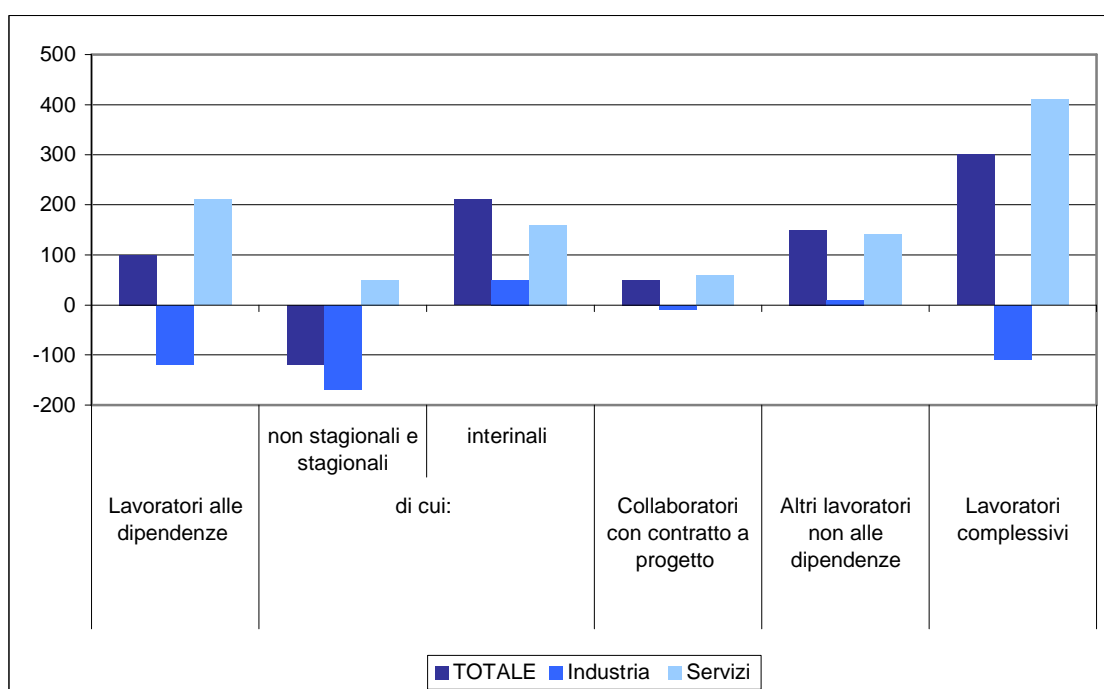
I movimenti occupazionali previsti dalle imprese nel 2015 in provincia di Piacenza

La dinamica occupazionale prevista per il 2015 in provincia di Piacenza è di segno positivo grazie soprattutto alla spinta delle entrate di lavoratori non alle dipendenze. Sono infatti 430 le entrate previste di tali lavoratori e 230 le uscite, di sole 100 unità invece il saldo tra entrate ed uscite di lavoratori alle dipendenze. Nel complesso i lavoratori in ingresso sono pari a 5.160 mentre quelli in uscita a 4.860.

Il 19,5% dei lavoratori in ingresso e considerati alle dipendenze appartiene alla categoria dei lavoratori interinali.

Il saldo occupazionale risulta differenziato sia a livello di settore che a livello di dimensione aziendale. E' infatti negativa la differenza tra entrate ed uscite nell'industria e positiva quella che si evidenzia nei servizi così come appare negativo il differenziale per le imprese fino a 49 dipendenti e positivo nelle imprese con più di 50 dipendenti.

I saldi occupazionali per settore di attività e tipologia di contratto di lavoro



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior 2015

Nel quadro generale il risultato piacentino è favorevole: guardando infatti alle dimensioni territoriali più vaste (Emilia Romagna, Nord Est e Italia) il valore dei saldi occupazionali complessivi è sempre di segno negativo.

Le previsioni di assunzione di personale dipendente (al netto dei lavoratori interinali)

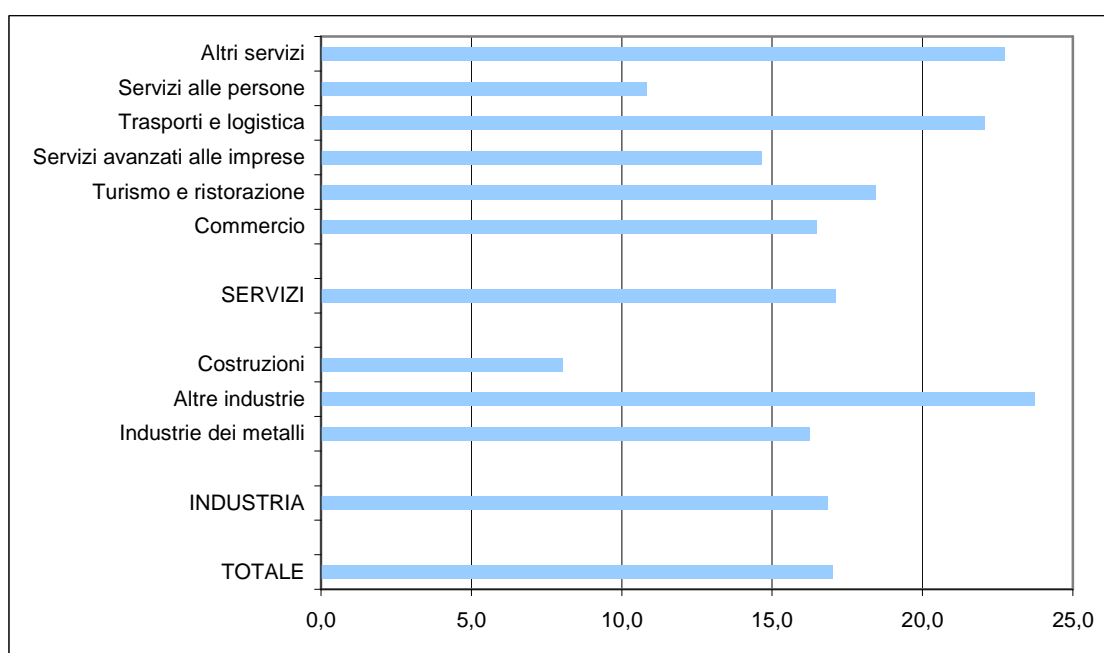
L'incidenza delle imprese piacentine che prevede di eseguire assunzioni nel corso del 2015 è pari al 17% del totale, in crescita rispetto al 15,8% del 2014. Con questo dato viene confermato il trend positivo che si era evidenziato anche l'anno passato (e che aveva fatto crescere tale percentuale progressivamente a partire dal 14% del 2012). Questo valore è molto ridimensionato se si guarda all'artigianato: è il 10,2% delle imprese quello che ha dichiarato di prevedere assunzioni. Segnale positivo il fatto che anche in questo caso l'incidenza è cresciuta negli ultimi anni.

Al crescere delle dimensioni aziendali si assiste ad un incremento della percentuale di imprese che ha previsto assunzioni nel corrente anno (si va da 9,4 imprese su 100 nell'insieme di quelle con meno di 10 dipendenti alle 82,1 imprese su 100 in quelle con più di 50 dipendenti).

Non c'è di fatto una grande distinzione nel comportamento programmato dalle imprese del comparto industriale piuttosto che quello del terziario: nel primo caso l'incidenza delle aziende intenzionate ad assumere arriva al 16,9% del totale, nel secondo caso al 17,1%.

Una variabilità più accentuata è riscontrabile nell'analisi più fine dei settori. Se solo 8 imprese su 100 che lavorano in edilizia hanno dichiarato di essere intenzionate ad assumere, sono 22,1 su 100 quelle che operano nei trasporti e nella logistica che hanno manifestato analoga volontà.

Imprese che prevedono assunzioni di personale dipendente



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior 2015

Analizzato il quadro nel suo complesso se ne ricava che il motivo principale per cui le aziende pensano di ricorrere a nuovo personale è la sostituzione di quello che risulta indisponibile; questa motivazione è più forte nel settore dei servizi che non in quello dell'industria. In alcuni casi le aziende segnalano anche che la domanda del mercato è in crescita e ciò richiede nuovi ingressi. Questo fenomeno è più percepito nell'industria.

Elaborazione del Report ad opera dell'U.O. Promozione Studi e Statistica – Camera di commercio I.A.A. di Piacenza

Anche il livello dimensionale si interseca con questi aspetti: le realtà più grandi e strutturate prevedono assunzioni in sostituzione mentre quelle più piccole legano il reclutamento ad una ripresa della domanda.

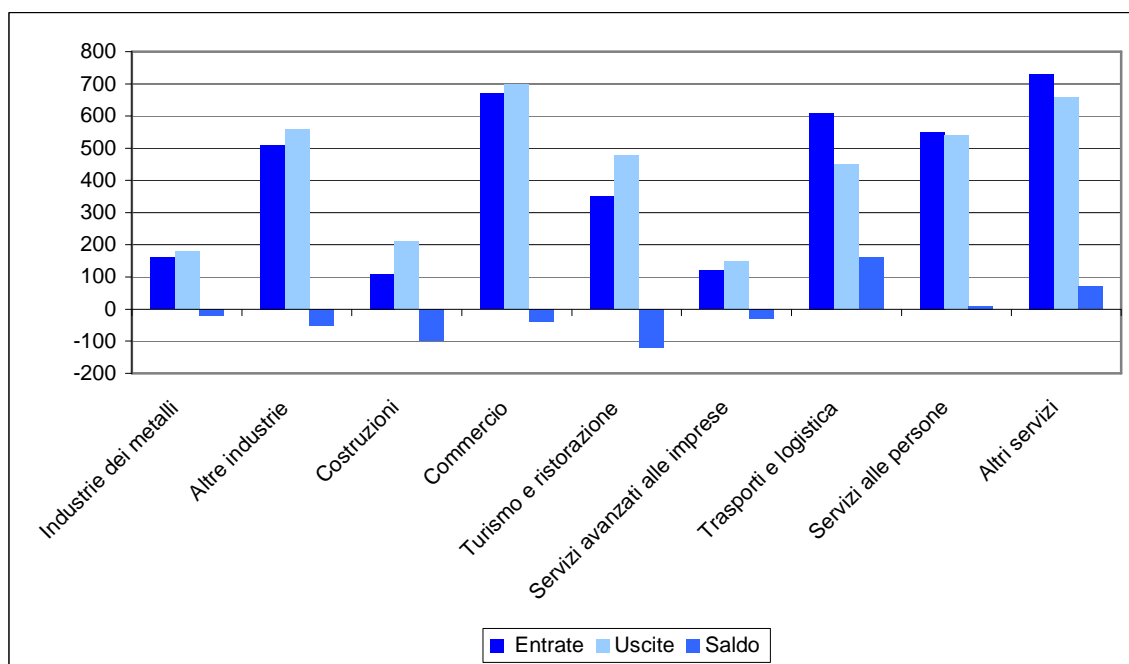
Le imprese che non prevedono assunzioni sono quelle che ritengono che le attuali dimensioni dell'organico siano comunque adeguate alle aspettative dell'anno.

L'imprenditore tende a privilegiare la conoscenza diretta dei candidati per selezionare personale (56,9% dei casi) ma anche le banche dati aziendali rappresentano un buon strumento di reperimento. Decisamente meno impiegata è la segnalazione da conoscenti o fornitori (5,8%). Molto basso il ricorso a quotidiani e stampa specializzata, società di lavoro interinale, società per la selezione di personale, centri per l'impiego. Il trend degli ultimi tre anni dimostra che queste forme di reclutamento non sono ancora entrate nell'uso comune delle aziende locali.

I movimenti occupazionali di personale dipendente

Restringendo lo sguardo sulle dinamiche previste a carico del personale dipendente è possibile riscontrare che il valore con segno negativo complessivo (che risulta pari a -120 unità tra entrate ed uscite) si spaccetta in un risultato altrettanto negativo per l'industria (-170 la differenza e -0,7% il saldo) ed in uno positivo per i servizi (+50, pari al +0,1%). I sotto-settori che presentano il risultato più negativo a livello di saldo sono, nell'ordine, il turismo e ristorazione, le costruzioni, il commercio, i servizi avanzati alle imprese e le industrie dei metalli. Il saldo è in quadrante positivo per trasporti e logistica, altri servizi e servizi alle persone. Per il comparto artigiano il saldo occupazionale è negativo per 70 unità (erano 140 nel 2014).

Movimenti occupazionali previsti per settore di attività

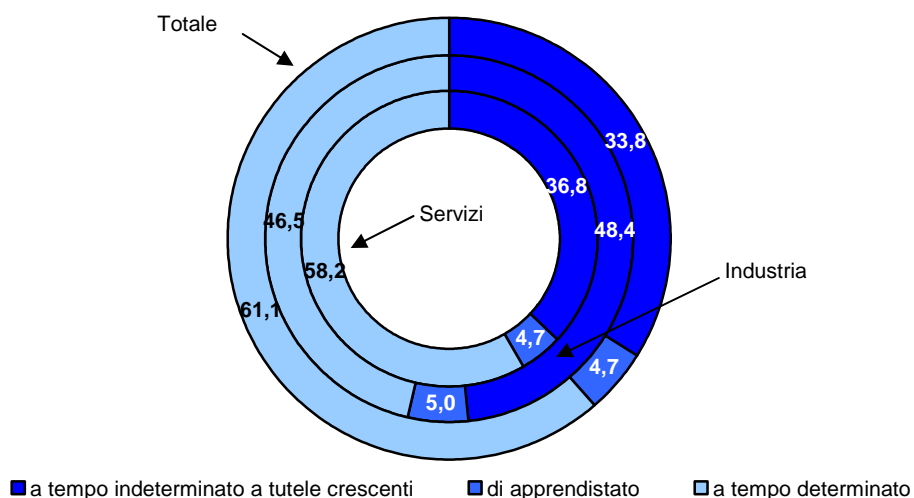


Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior 2015

Nell'artigianato le assunzioni previste risultano 310 (su 3.800 complessive). Nel 2014 erano state 340 (il che vuol dire l'11,2% di quelle totali).

Rispetto alla tipologia contrattuale che sarà proposta va rilevata una forte crescita del tempo indeterminato (sia nella forma antecedente al jobs act che in quella identificata come contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti). Nelle previsioni, saranno 36,8 su 100 i contratti di questo tipo. L'apprendistato riguarderà il 4,7% delle assunzioni programmate. L'incidenza dei tempi determinati è scesa così dal 66,1% del 2014 al 58,2% attuale. Il contratto a tempo determinato viene utilizzato per diverse finalità: per provare nuovo personale, sostituirne temporaneamente, coprire picchi di attività o ancora risolvere esigenze di carattere stagionale.

Assunzioni previste dalle imprese per tipo di contratto



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior 2015

Le assunzioni part time saranno il 25,1% del totale (il 15,8% nell'artigianato). Nell'industria quest'incidenza dovrebbe ridursi al 5,7% mentre nel commercio dovrebbe arrivare al 31,8%.

Le assunzioni non stagionali e stagionali : principali caratteristiche

Gli imprenditori intervistati hanno rivelato che l'80,7% delle assunzioni previste non sarà di natura stagionale, incidenza in aumento rispetto a quella dichiarata nel 2014 (72,8%). La variazione ha acquisito segno positivo sia per l'industria che per i servizi. Nel primo caso si è passati da 75,6 assunzioni non stagionali su 100 a 85,5, nel secondo caso da 71,8 su 100 a 79,5 su 100.

Fatto pari a 100 il totale delle assunzioni programmate in 60,8 casi verrà richiesta ai nuovi assunti una specifica esperienza di lavoro (per il 45% sviluppata nello stesso settore). E' il ramo di attività dei trasporti e logistica quello che risulta disponibile ad assumere con maggiore frequenza personale privo di una specifica esperienza.

Il 10% circa delle assunzioni preventivate viene considerato difficile da reperire sul mercato e questo porta i tempi necessari per l'individuazione del candidato idoneo a circa 4 mesi, valore che media però tra gli 8,1 mesi denunciati dall'industria ai 3 mesi dei servizi.

Elaborazione del Report ad opera dell'U.O. Promozione Studi e Statistica – Camera di commercio I.A.A. di Piacenza

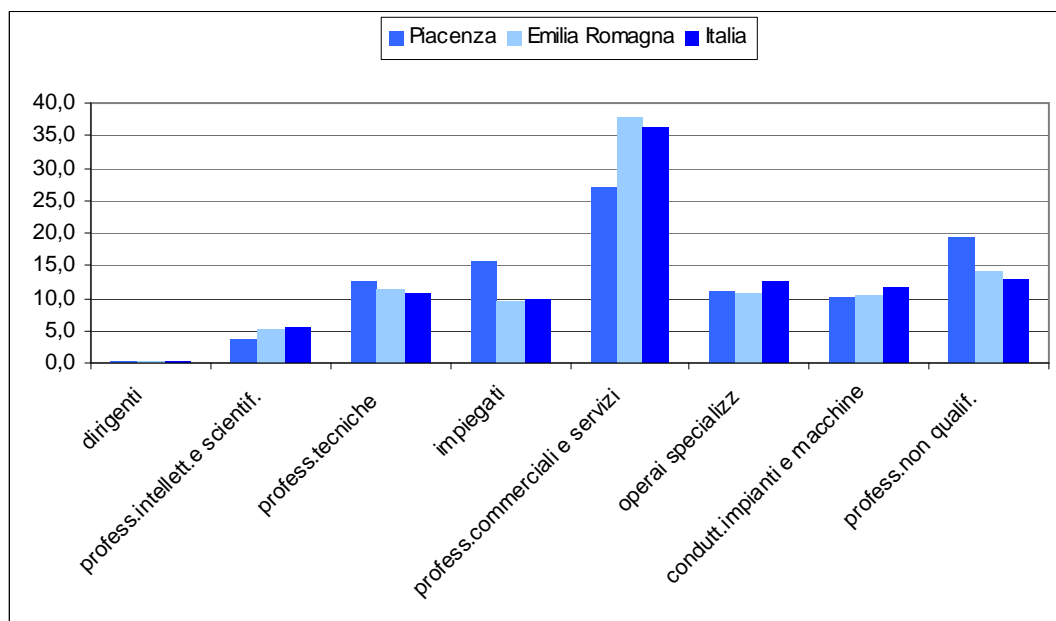
Nel settore industriale le imprese hanno nuovamente dichiarato come in passato che i maschi sono da preferire per gli impieghi proposti e ciò vale principalmente per costruzioni ed industria dei metalli. Solo il settore del turismo e ristorazione e quello dei servizi alle persone ritengono invece che le occupazioni offerte possano essere meglio realizzate dalle donne.

L'età è un fattore rilevante ai fini della selezione solo in 42 casi su 100, per lo meno analizzando il dato aggregato. Scendendo nel dettaglio settoriale si osserva una diversificazione: se nei servizi l'età non rileva nel 63% delle assunzioni, nell'industria si scende al 38%. Solo in pochi casi (1,5 su 100) vengono ricercate figure con più di 45 anni d'età. Nel turismo sono gradite figure con meno di 30 anni nel 26,4% dei casi.

La percentuale di assunzioni di personale immigrato non stagionale va ad oscillare in un range compreso tra il 9,2% e il 12,8%, un punto percentuale in più rispetto al 2014. Questo personale avrà bisogno di formazione (85% dei casi) e preferibilmente dovrà possedere una esperienza specifica. Nell'industria l'intervallo di variazione si muove tra il 16,6 ed il 17,2%, nei servizi si scende ad una forbice che oscilla tra il 7,1 e l'11,4%. A livello nazionale si riscontra una tendenza negativa: gli immigrati erano il 14,9% degli assunti nel 2012, l' 11,7% nel 2013, il 10,6% nel 2014 per scendere al 10,4% delle previsioni 2015.

Se le assunzioni previste nel 2015 sono pari a 3.800, per 1.020 non è stato segnalato alcun livello di istruzione specifica necessario, sono 1.540 quelle per le quali è richiesto un titolo di studio secondario e post secondario, 850 quelle per le quali è segnalata la necessità della qualifica professionale. In 10 casi su 100 (390 persone in tutto), la laurea è il livello di istruzione richiesto. Incrociando questa informazione con altre notizie in merito all'esperienza ed anzianità di servizio richieste ne deriva un leggero innalzamento delle percentuali a favore dei titoli di studio legati ad una più elevata scolarizzazione. Entrando nel merito dei gruppi professionali cui si riconducono le figure richieste si rileva che nel 27,2% dei casi ci si riferisce alle professioni commerciali e dei servizi, nel 15,7% agli impiegati, nel 12,6% a professioni tecniche, nell'11% a operai specializzati e nel 10,3% dei casi a conduttori di impianti e macchine. Alta anche l'incidenza delle professioni non qualificate (19,4%). Nettamente distanziate professioni intellettuali e scientifiche (3,7%) e dirigenti (0,2%).

Assunzioni previste dalle imprese per grandi gruppi professionali e per aree territoriali (Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior 2015)



Rispetto a contesti territoriali più ampi come quello della Regione Emilia Romagna o quello nazionale, Piacenza presenta qualche particolarità: è ridotta l'incidenza degli assunti appartenenti al gruppo delle professioni commerciali e servizi ma risulta maggiore quella associata agli impiegati, così come alle professioni non qualificate.

Se tra il 2014 ed il 2015 è aumentato il numero delle assunzioni previste, allo stesso modo è aumentato il numero delle persone che verranno assorbite in posizioni non qualificate nel commercio e nei servizi (da 510 del 2014 a 720). Saranno 440 le persone che dovrebbero essere utilizzate nelle professioni qualificate presso le attività commerciali (erano state 300 quelle previste nel 2014) e 320 gli impiegati addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria. È cresciuto, sempre a livello previsionale, il numero di coloro che saranno indirizzati verso professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione (da 270 a 310) mentre un lieve ridimensionamento ha riguardato gli impiegati addetti alle funzioni di segreteria e alle macchine d'ufficio (da 200 a 160) e gli artigiani, operai metalmeccanici specializzati, installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche (da 320 a 270). È significativo osservare che per tutte le figure professionali ricercate le aziende ritengono che sarà necessaria una formazione aggiuntiva. Se per le professioni non qualificate vengono ritenuti adatti giovani in uscita dal sistema formativo (nell'83% dei casi), questo dato si riduce nel caso delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (con un valore medio del 68,3%), scende al 30,4% nel caso degli artigiani e operai metalmeccanici specializzati, installatori e manutentori e arriva al 24,1% per impiegati addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria.

In seno alle professioni tecniche saranno selezionate in misura maggiore persone specializzate in attività organizzative, amministrative, finanziarie e commerciali e a seguire in campo scientifico, ingegneristico e della produzione.

Tra le segnalazioni delle imprese sul livello di istruzione richiesto ai nuovi assunti primeggia il possesso del diploma di livello secondario (40,4% dei casi). Per più di un quarto dei nuovi assunti non è in realtà richiesta alcuna formazione specifica, per il 22,4% sarà un requisito il possedere una qualifica di formazione professionale o un diploma professionale. In linea con il dato 2014 quello relativo al diploma di laurea (triennale e/o magistrale), titolo richiesto al 10,3% degli assunti.

Nel bacino delle assunzioni non stagionali (3.070 delle 3.800 complessive) scende la percentuale delle figure a cui non viene richiesta nessuna formazione (dal 26,8% al 23,4%) e cresce di un paio di punti la ricerca di personale con diploma di livello secondario.

Non si evidenziano differenze di grande rilievo se si confrontano i dati del settore industriale con quelli del settore dei servizi: quelle più marcate attengono ai livelli di istruzione più bassi (nell'industria il personale necessario senza istruzione specifica è stimato essere il 33,3% del totale, nei servizi il 25,1%).

Nell'ultimo triennio sembrerebbe che le aziende abbiano diminuito la ricerca di personale appartenente alla classe "Nessuna formazione specifica" (passata dal 36% del 2013 al 23,4% del 2015). Nello stesso arco temporale la richiesta di persone con qualifica professionale è cresciuta di circa 5 punti percentuali mentre quella di figure laureate si è contratta di circa 4 punti percentuali.

L'indagine consente di ridefinire il livello di istruzione segnalato dagli intervistati riportandolo al livello formativo equivalente: con questo filtro aggiuntivo si riduce – come peraltro è logico attendersi – l'incidenza delle persone alle quali non è richiesto un livello formativo predefinito (dal 26,8% al 12,7%).

Da ultimo è possibile verificare, in seno ad ogni livello formativo richiesto, quali indirizzi risultano essere di maggiore appeal per le imprese. I più "votati" sono due: l'indirizzo amministrativo commerciale (afferente al livello secondario e post-secondario) e l'indirizzo meccanico (all'interno della qualifica di formazione o

diploma professionale). Sono numericamente interessanti anche l'indirizzo socio-sanitario delle qualifiche professionali e l'indirizzo meccanico dei diplomi secondari.

Entrando invece nell'ambito universitario i due indirizzi maggiormente segnalati sono quelli economico e dell'insegnamento e formazione, cui fa seguito il sanitario e paramedico e quindi quello dell'ingegneria elettronica e dell'informazione.

Se complessivamente la percentuale di figure professionali considerate di difficile reperimento è del 10,3% questo valore va a salire facendo riferimento al personale laureato. Viene infatti considerato non facile individuare la figura con le caratteristiche richieste nel 28,8% dei casi, con punte del 51,2% se si sta cercando personale da adibire ad attività di insegnamento e formazione.

Tra le competenze che sono ritenute molto importanti per lo svolgimento delle professioni richieste spiccano l'adattabilità e flessibilità, la capacità di lavorare sia in gruppo che in autonomia come anche il possedere una buona capacità comunicativa sia scritta che orale. Il *problem solving* risulta essere un requisito particolarmente gradito.

Imprese che esportano, che innovano e che effettuano formazione

Le imprese che sono state intervistate nell'ambito del progetto Excelsior sono in prevalenza non esportatrici e non innovatrici (nel senso che non hanno dichiarato di sviluppare nuovi prodotti e/o servizi). Nel comparto industriale vi è una leggera prevalenza di quelle che esportano (22,2% del totale, rispetto al 14,1% del campione in generale). Allo stesso modo al crescere della dimensione aziendale aumenta la propensione sia ad intrattenere rapporti con i mercati esteri che all'innovazione.

Concentrando l'attenzione sulle imprese che hanno dichiarato la volontà di assumere nel corso del 2015, se ne osserva la probabile correlazione con i due parametri sopra indicati. Se infatti le imprese sono esportatrici allora il 34,9% ritiene di procedere ad assunzioni (contro il 14,1% delle non esportatrici). Un comportamento analogo si riscontra tra le imprese innovatrici.

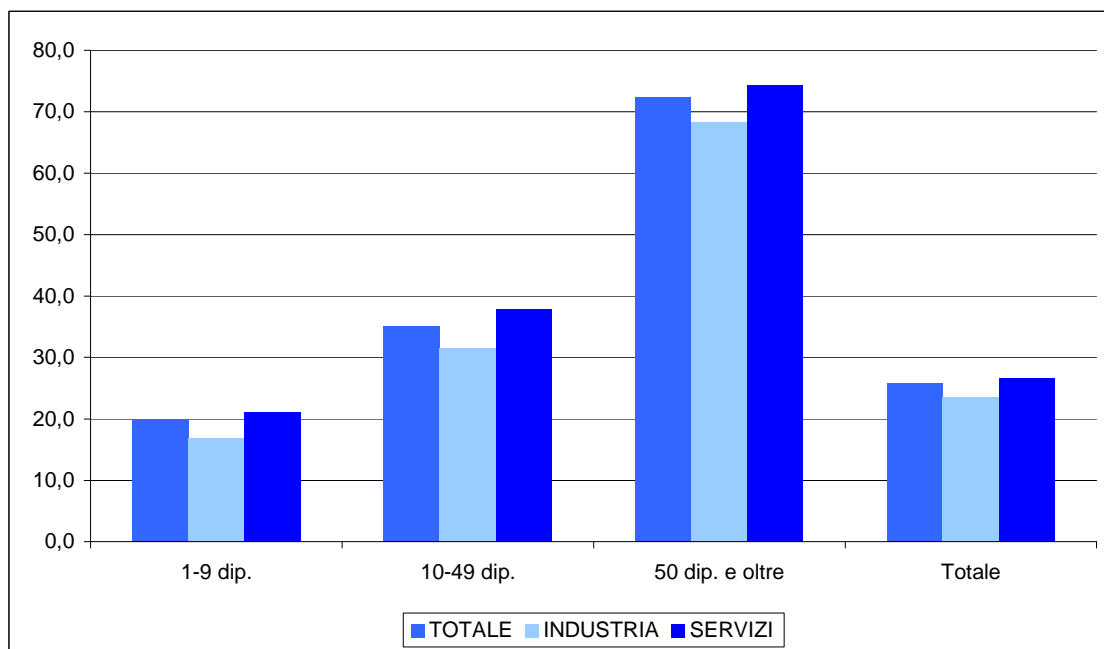
Osservata la rilevanza nel campione delle imprese che non esportano e che non innovano se ne ricava che il numero superiore di assunzioni si realizzerà comunque proprio al loro interno.

L'esame attento delle caratteristiche richieste dalle diverse categorie di imprese alle figure professionali in ingresso consente di individuare qualche piccola differenza. I risultati 2015 ad esempio segnalano che le imprese che esportano sembrano avere in programma di assumere una percentuale più alta di persone laureate, da inquadrare nell'ambito dirigenziale o delle professioni tecniche, per contro quelle che non esportano dovrebbero assorbire più professionisti esecutivi o persone che non possiedono una formazione specifica. Nelle imprese non innovatrici è più elevata la ricerca di personale con diploma mentre in quelle innovatrici sembra più ambito chi ha una qualifica professionale.

Per gli under 30 la probabilità di essere assunti aumenta nelle imprese che esportano o che innovano mentre non si evidenziano differenze significative nella difficoltà di reperimento o nel livello di esperienza richiesto. In merito alla tipologia contrattuale che viene attivata le imprese innovatrici prevedono di eseguire assunzioni non stagionali nel 62,4% dei casi e, per il 30,8%, a tempo indeterminato. Utilizzano più i lavoratori interinali che quelli stagionali. Analogo comportamento per le imprese internazionalizzate che sono interessate ai contratti interinali più di quelle non presenti sui mercati esteri.

Circa un quarto delle imprese intervistate ha effettuato formazione nel corso del 2014.

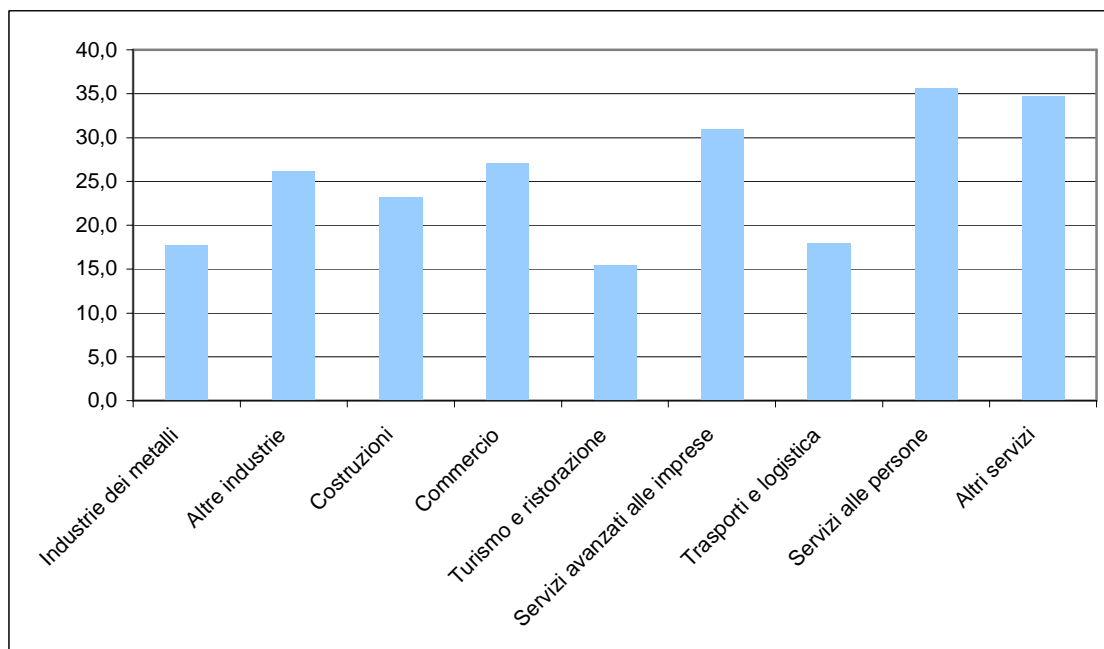
Imprese che hanno effettuato nel 2014 corsi di formazione per il personale, per macro-settore di attività e classe dimensionale



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior 2015

In generale è il settore dei servizi quello che ha assicurato interventi formativi ai propri dipendenti in misura maggiore, così come le aziende più grandi sono più attive di quelle con dimensioni inferiori.

Imprese che hanno effettuato nel 2014 corsi di formazione per il personale, per settore di attività



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior 2015

C'è una variabilità piuttosto ampia nell'incidenza delle imprese che hanno realizzato interventi formativi se il dato viene esaminato con riferimento al settore di attività. Si va dal 35,6% nel settore dei servizi alle persone al 15,4% del settore turismo e ristorazione.

La quota percentuale di dipendenti che ha partecipato a corsi di formazione (rispetto al totale dei dipendenti in forza al 31 dicembre del 2014) è stata pari al 24,8% nelle aziende del comparto industria e del 34,6% in quelle del comparto servizi. Allo stesso modo nelle imprese del terziario sono stati ospitati più stage e tirocini che nelle imprese industriali.

Conclusioni

Risultano quindi "cautamente" positive le previsioni occupazionali formulate dagli imprenditori piacentini per l'anno 2015. I movimenti occupazionali previsti evidenziano un flusso di 5.160 entrate a fronte di 4.860 uscite, con un saldo positivo per 300 unità (nel 2014 il saldo fra i due flussi era risultato di segno negativo per 600 unità). La tendenza positiva si deve ai contratti atipici attivati che dovrebbero superare, nell'insieme, quelli in scadenza. Se invece lo sguardo si sofferma sui contratti di lavoro dipendente (sia a tempo indeterminato che determinato), il saldo si mantiene negativo.

Sono complessivamente 3.800 i contratti di lavoro alle dipendenze (fra assunzioni stabili e a tempo determinato) che le imprese piacentine prevedono di attivare, 920 i contratti in somministrazione (interinali) e 440 le collaborazioni a progetto (tipologia parzialmente superata dalla nuova normativa) o altre forme di lavoro non dipendente. Nel corso dell'anno dalle stesse aziende sono previste 3.920 uscite di lavoratori dipendenti (per dimissioni, pensionamenti o contratti in scadenza per i quali non è previsto il rinnovo) e questo determina un saldo negativo di -120 unità per questa tipologia contrattuale. Positive invece le dinamiche previste per i contratti di lavoro interinale con un saldo positivo per 210 unità e per i collaboratori a progetto o altre forme di lavoro atipico (+210).

Una quota pari al 31% delle entrate complessive si realizzerà con contratti a tempo indeterminato e di apprendistato, annoverati anch'essi fra i contratti "stabili" in quanto intesi come punto di partenza verso un'assunzione a tempo indeterminato, mentre il 43% dei nuovi assunti avrà un contratto a tempo determinato. I contratti in somministrazione avranno un'incidenza pari al 18%, mentre tutte le altre forme contrattuali autonome peseranno per una quota pari all'8%. Tendenza negativa per le imprese del settore Industria che prevedono 1.190 nuovi "posti di lavoro" a fronte di 1.300 cessazioni con un saldo negativo per 120 unità, nel settore dei Servizi invece si prevedono 3.970 entrate a fronte di 3.560 uscite ed il saldo corrispondente risulta positivo per 410 unità.

Risulta significativamente accresciuta la quota delle assunzioni previste con contratti stabili (con l'entrata in vigore della nuova normativa "tempo indeterminato a tutele crescenti") passata dal 25% del 2014 al 37%, mentre si riduce il peso dei lavoratori che saranno assunti con contratti a termine (passati dal 66% al 58%). Le dinamiche ed i cambiamenti che si riscontrano in questi dati vanno letti anche tenendo conto dell'impatto della nuova normativa entrata in vigore nel corso dell'anno.

Negli ultimi anni i bassi livelli della domanda di lavoro e gli alti livelli dell'offerta hanno portato, sia in provincia di Piacenza che negli altri ambiti, ad una progressiva riduzione dei problemi segnalati dalle imprese nel trovare le figure che intendono assumere. Alla ripresa della domanda, pur se di modesta entità, si è associato anche un piccolo aumento della difficoltà di reperimento di alcune figure professionali.

Fra le figure professionali più richieste dalle imprese piacentine risultano in crescita quelle ad elevata competenza, definite "high skills" (dirigenti, specialisti e tecnici) che costituiscono il 16% del totale delle assunzioni previste (lo scorso anno erano il 13,5%). Per le figure "medium skills" che includono gli impiegati e le figure professionali del commercio e dei servizi, si prevede una quota pari al 43%, mentre le altre assunzioni riguarderanno figure "low skills" (operai e figure generiche non qualificate) con una percentuale

pari al 41%. Quest'ultimo dato risulta superiore sia alla percentuale attesa in ambito nazionale (37%) sia al dato previsto per l'Emilia Romagna (36%).

Delle 3.800 assunzioni programmate per il 2015 in provincia di Piacenza, solo per 390 (ovvero il 10%) sarà necessario il possesso della laurea, mentre per 1.540 figure sarà richiesto il diploma di scuola secondaria superiore (41%) e per 850 basterà il diploma professionale o la qualifica (22%). Per le rimanenti 1.020 figure professionali richieste, che corrispondono al 27% delle assunzioni totali, non sarà richiesta nessuna formazione scolastica specifica. I laureati e i diplomati nel loro insieme costituiranno quindi il 51% delle assunzioni programmate in provincia per il 2015 e questo dato risulta superiore di un punto alla media regionale e di due punti a quella nazionale.