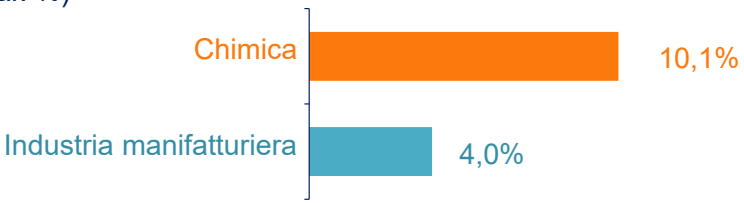
6. Occupazione e responsabilità sociale

Occupazione diretta e attivata dall'industria chimica in Italia
(migliaia di addetti, anno 2025)

Addetti chimici diretti	117,2
Addetti attivati nelle filiere collegate	220,3
Totale posti di lavoro attivati dalla chimica	**337,5**

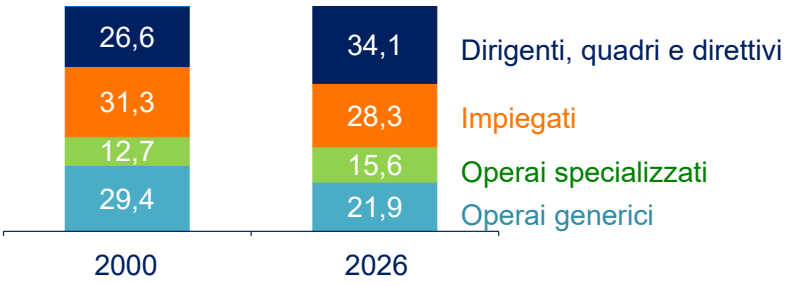
Note: indotto generato attraverso gli acquisti diretti e indiretti e gli investimenti
Fonte: elaborazioni The European House - Ambrosetti su dati Istat

Andamento dell'occupazione nel 2015-2025
(var. %)



Fonte: Istat

Evoluzione della struttura occupazionale per qualifica nella chimica e farmaceutica (%)



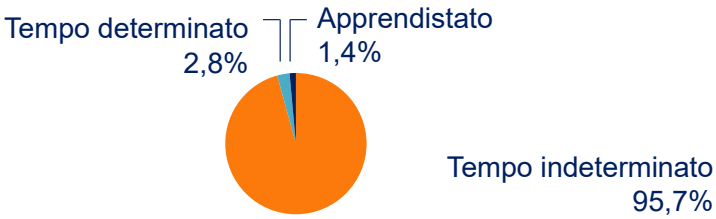
Fonte: Federchimica

In Italia l'industria chimica impiega più di 117 mila addetti altamente qualificati (oltre 189 mila inclusa la farmaceutica), con una quota pari al 9,4% dell'occupazione settoriale europea. Attraverso i suoi acquisti e investimenti, **la chimica genera un indotto significativo**: si stima che, per ogni addetto diretto, risultino attivati quasi due ulteriori posti di lavoro nel sistema economico per un totale di oltre 337 mila occupati. Anche l'occupazione generata attraverso l'indotto è di qualità; basti pensare, ad esempio, ai servizi specializzati in ambito ambientale.

Tra il 2015 e il 2025 l'industria chimica ha generato oltre 11.000 nuovi posti di lavoro, contribuendo a creare occupazione nel Paese in misura maggiore rispetto alla media dell'industria manifatturiera.

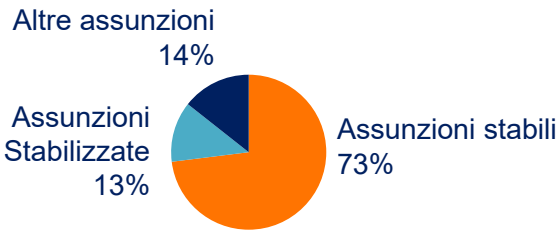
La chimica non si distingue solo per la sua rilevanza sociale, ma anche per la qualità delle risorse umane che impiega. Guardando alla struttura occupazionale per qualifica, il 62% è costituito da dirigenti, quadri, direttivi e impiegati, mentre gli operai rappresentano una quota del 38%. Tra il 2000 e il 2026, la quota di dirigenti, quadri e impiegati direttivi è cresciuta di circa 7 punti percentuali, arrivando al 34% dell'occupazione. Anche l'impiego degli operai specializzati è aumentato (più 3 punti percentuali), mentre è calato quello degli operai non specializzati (meno 7 punti percentuali).

Dipendenti per tipologia di contratto nella chimica e farmaceutica



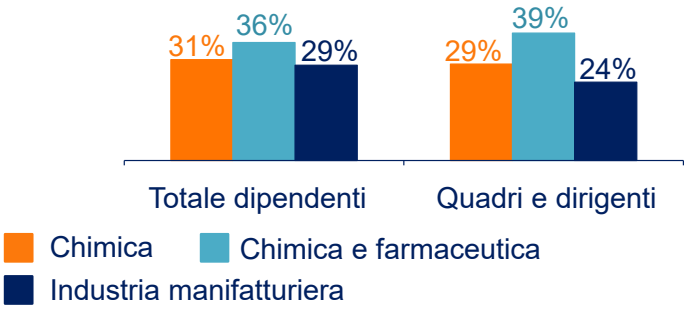
Fonte: Federchimica; media anni 2020-2025

Assunzioni stabili o stabilizzate nel 2025



Fonte: Federchimica

Presenza femminile per qualifica (%)



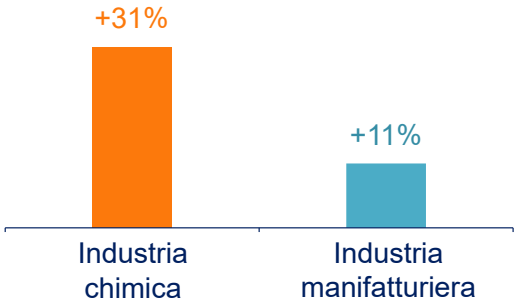
Fonte: INPS; anno 2024

Ad un'elevata qualificazione e produttività delle risorse umane di settore, **si affiancano retribuzioni che, nell'industria chimica, risultano del 35% superiori alla media nazionale. Quasi il 96% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato e la quota di assunzioni stabili o stabilizzate è dell'86%**. In particolare, nel 2025, il 73% delle assunzioni è avvenuto direttamente con contratto a tempo indeterminato e un ulteriore 13%, inizialmente con contratto a termine, è stato poi trasformato in contratto a tempo indeterminato. Gli strumenti contrattuali di flessibilità del lavoro sono, infatti, utilizzati nel settore in maniera appropriata e socialmente responsabile.

La chimica impiega professionisti altamente qualificati e investe nella presenza femminile, anche nei ruoli apicali. Le donne rappresentano il 31% degli occupati, quota superiore alla media industriale tra quadri e dirigenti (29% rispetto al 24%). Dal 2014 l'occupazione femminile è cresciuta del 13%, con oltre il 20% tra quadri e dirigenti. Nel personale di R&S raggiunge il 34% contro il 21% del comparto industriale.

Andamento occupazionale dei giovani under-35 nel 2014-2024

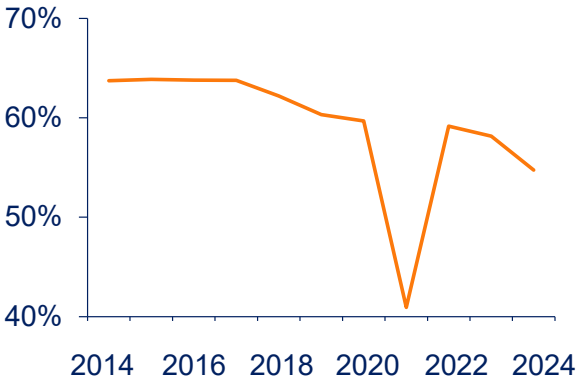
(var. %)



Fonte: INPS

Differenza nella retribuzione media settimanale per classi di età degli addetti chimici

(under-35 rispetto a over-50)



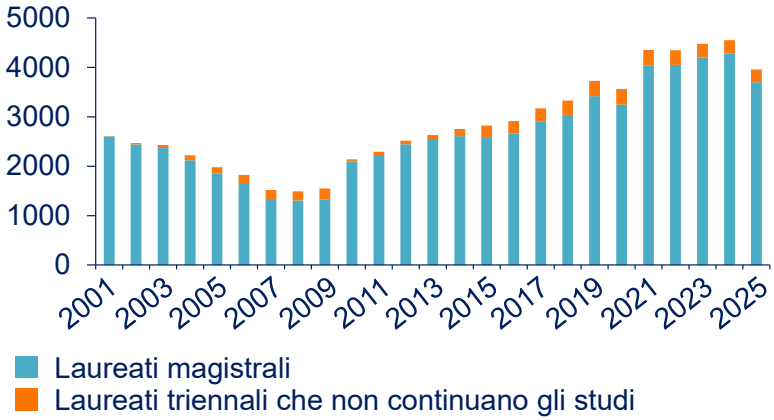
Fonte: INPS

La chimica attrae i giovani talenti, che vi trovano un contesto altamente tecnologico e attento agli investimenti. **Attualmente il 23% degli addetti del settore ha meno di 35 anni.**

Le imprese investono fortemente sui giovani per acquisire nuove competenze in ambiti strategici, come ricerca e digitalizzazione, anche in ottica di sostenibilità. Infatti, dal 2014 l'occupazione under-35 è cresciuta del 31%, contro il +11% dell'industria manifatturiera.

La retribuzione oraria di un giovane dipendente della chimica è inoltre superiore del 18% alla media nazionale. Nel decennio il divario retributivo generazionale si è ridotto dal 64% al 55% (tralasciando l'anomala flessione del 2021 per effetto della pandemia) grazie ad un andamento più dinamico a favore dei giovani.

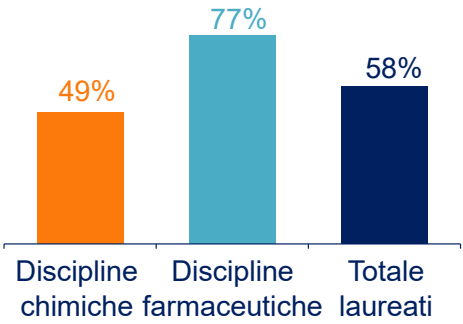
Laureati in discipline chimiche



Note:
- laureati in chimica, chimica industriale, ingegneria chimica e dei materiali
- tra i laureati magistrali sono incluse anche le lauree specialistiche e dei precedenti ordinamenti

Fonte: elaborazioni e stime su Miur

Quota di donne tra i laureati per disciplina (%)



Fonte: Miur; anno 2025

Note:
- le lauree in discipline chimiche comprendono chimica, chimica industriale, ingegneria chimica, ingegneria dei materiali e biotecnologie
- le lauree in discipline farmaceutiche comprendono farmacia, farmacia industriale, biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche, scienze e tecnologie farmaceutiche

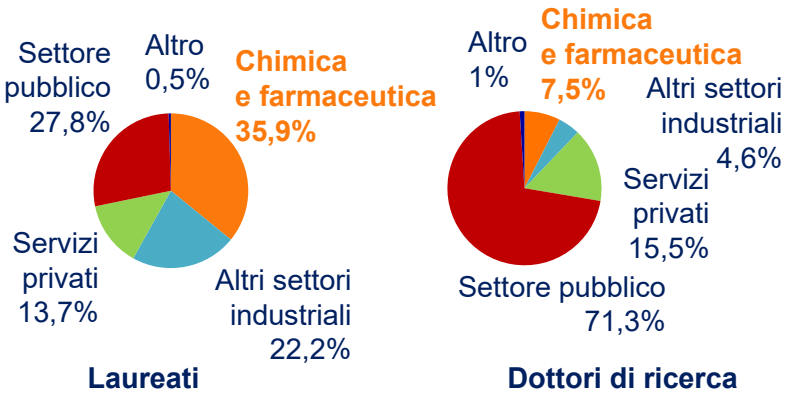
L'attenzione ai giovani riflette la valorizzazione del capitale umano qualificato. I laureati, pari al 30% degli addetti, sono circa il doppio della media industriale.

Dopo una significativa crescita dei laureati in discipline chimiche dal 2010, il 2025 vede un calo del numero di iscritti. In questo contesto, **da rafforzare anche la componente femminile: 49% tra i laureati chimici, 13 punti percentuali sotto la media, con divario più ampio nel farmaceutico.**

Il valore del percorso formativo trova conferma negli esiti occupazionali: **il tasso di occupazione a un anno dalla laurea in chimica e ingegneria chimica e dei materiali supera il 93%,** quota superiore alla generalità dei corsi (88%). Già dopo un solo anno dal conseguimento del titolo, la laurea in discipline chimiche è valutata da parte dei laureati come molto efficace nel 76% dei casi, a confronto con una media del 62% nella generalità dei percorsi formativi (dati Almalaurea).

Alle competenze si accompagna un'elevata propensione alla mobilità: il 50% dei laureati si trasferirebbe stabilmente all'estero, il 49% effettuerebbe trasferte. È insieme un'opportunità, un attestato di valore e un segno di internazionalizzazione; occorre tuttavia contrastare la "fuga di talenti" con interventi, anche istituzionali, per trattenere e richiamare le professionalità più qualificate.

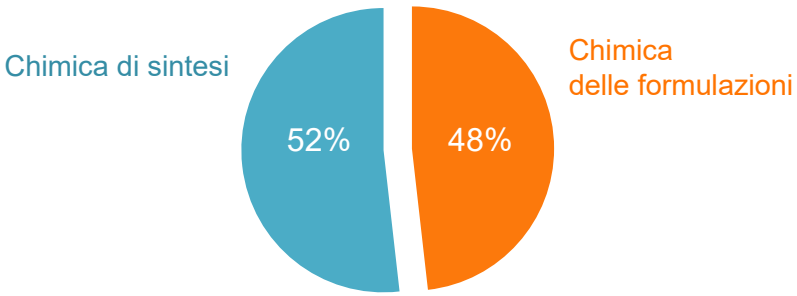
Impiego di laureati in chimica e dottori di ricerca in scienze di base per settore di attività economica (%)



Note: quota di laureati in chimica, chimica industriale, ingegneria chimica e dei materiali occupati nel 2020-2025. Quote di dottori di ricerca in scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche, scienze chimiche, scienze della terra nel 2025

Fonte: Almalaurea

Valore della produzione chimica in Italia (%)



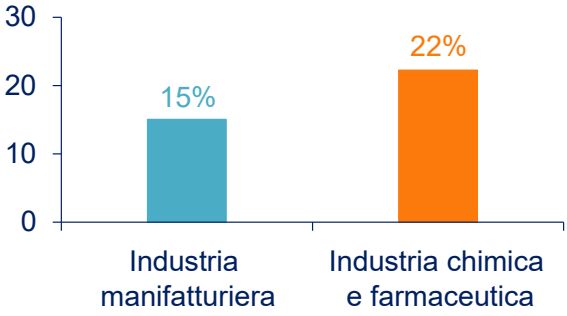
Fonte: Istat; anno 2023, ultimo anno disponibile

Coerentemente, **il settore chimico e farmaceutico è il principale sbocco per i laureati in discipline chimiche (36% del totale), a conferma del legame unico con la sua scienza.** Esistono, però, possibilità di impiego negli altri settori industriali (22%), che usano prodotti e tecnologie chimiche, nei servizi privati (14%), spesso fornitori specializzati, e nel settore pubblico (28%), dalla ricerca all'insegnamento agli enti di tutela di sicurezza e ambiente (come ad esempio ASL, ARPA).

I dottori di ricerca in scienze di base trovano impiego nel per la maggior parte nel settore pubblico (71,3%), tuttavia il settore chimico-farmaceutico rappresenta uno sbocco rilevante (7,5%).

Gli esiti occupazionali restituiscono dunque una formazione complessivamente coerente con la domanda delle imprese, che resta però da presidiare in ambiti specifici. In Italia, alla luce della rilevante presenza di imprese attive nella formulazione chimica, pari al 48% del valore della produzione, è importante che gli insegnamenti universitari valorizzino non solo la chimica di sintesi, ma anche quella delle formulazioni: adeguare l'offerta formativa alle caratteristiche reali del tessuto produttivo è la premessa perché le competenze trovino sbocco, e valore, sul territorio nazionale.

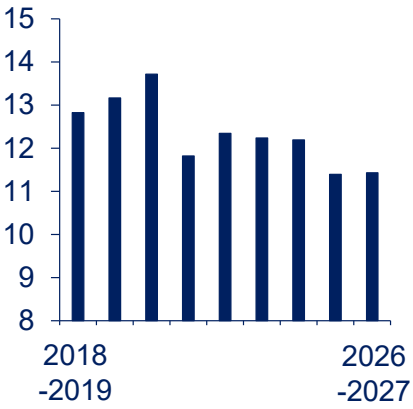
Imprese che hanno ospitato persone in tirocinio
(quota % sul totale, anno 2024)



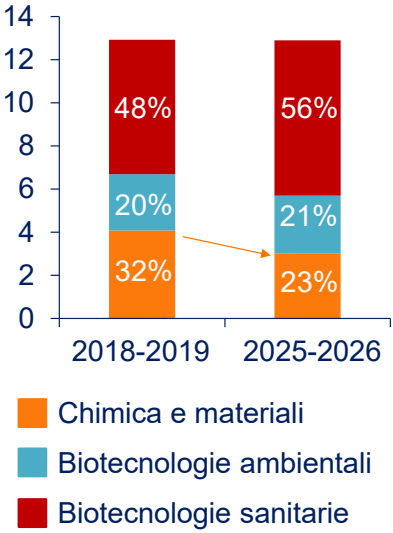
Fonte: Unioncamere-ANPAL Sistema Informativo Excelsior

Studenti degli istituti tecnici di "Chimica, materiali e biotecnologie"

Iscrizioni complessive al 1° anno
(migliaia di studenti)



Iscritti al 3° anno per indirizzo
(quota %)



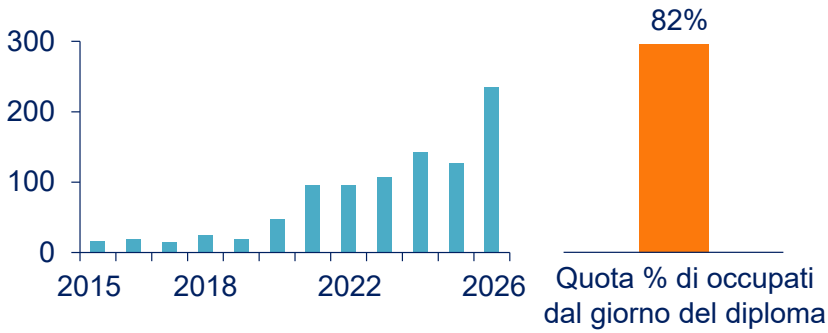
Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti, Ministero dell'istruzione e del merito

L'industria chimica si conferma un'importante opportunità di formazione e lavoro per i più giovani, con circa 5.000 tra stage e posizioni attivate ogni anno. Nel 2024 circa il 22% delle imprese chimiche e farmaceutiche ha ospitato tirocinanti (contro una media manifatturiera del 15%).

La formazione degli istituti tecnici offre opportunità di lavoro ma non preclude la possibilità di intraprendere percorsi universitari scientifici, per esempio quasi il 25% degli immatricolati in chimica arriva dagli istituti tecnici.

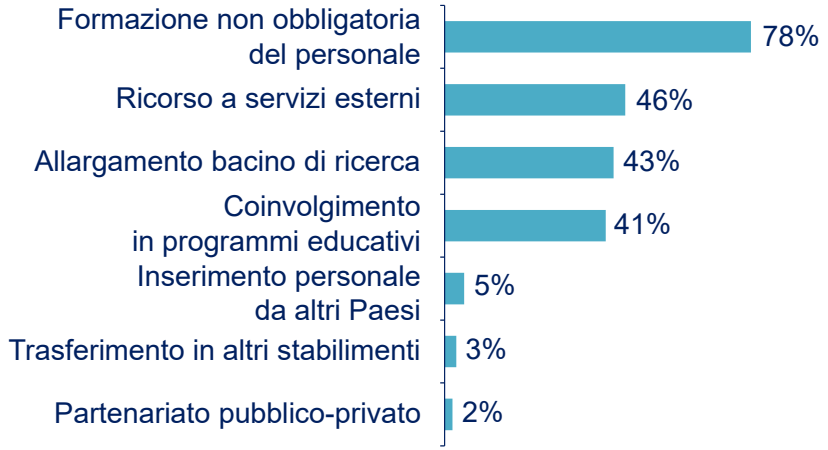
Si riscontra, tuttavia, un calo delle iscrizioni all'indirizzo "chimica, materiali e biotecnologie" e degli studenti che al terzo anno scelgono la specializzazione in "chimica e materiali". Proprio per questo diventa fondamentale la collaborazione tra imprese del settore e istituzioni scolastiche, per un maggiore coinvolgimento nei progetti educativi.

Diplomati ITS in discipline chimiche



Note: diplomati in chimica, impianti chimico-farmaceutici e produzioni cosmetiche
Fonte: Fondazione Istituto Tecnico Superiore per le nuove tecnologie della vita

Azioni intraprese da chi ha difficoltà nel reperimento di personale (%)



Fonte: Federchimica, anno 2025

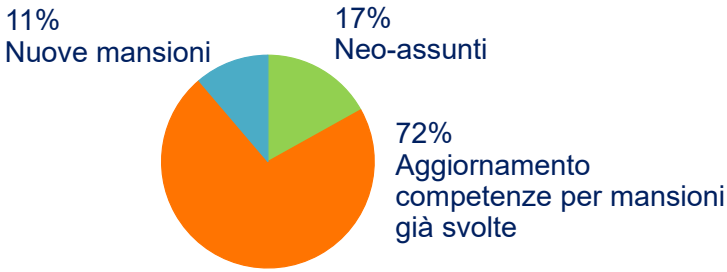
Anche gli ITS – corsi post-diploma biennali, altamente professionalizzanti e a forte contenuto tecnologico – rappresentano un'opportunità ancora poco conosciuta ma in crescita, con aumenti importanti nel numero di diplomati. **La stretta collaborazione con le imprese, cui è affidata circa la metà delle ore di docenza, consente all'82% dei diplomati ITS di trovare un impiego qualificato subito dopo il percorso di studi.**

Tra i nuovi ingressi, le **competenze digitali sono le più richieste in assoluto**, domandate dal 96% delle assunzioni previste per i laureati e dal 91% di quelle per gli ITS. **Molto richieste anche le competenze in tema di sostenibilità: la capacità di gestire prodotti e tecnologie verdi è richiesta molto più ai diplomati ITS (88%) che ai laureati (72%),** quasi 17 punti di scarto che confermano la vocazione tecnologica di questi percorsi.

Nonostante tali canali di ingresso, **il 74% delle aziende riscontra difficoltà di reperimento del personale**, e non solo per le figure specializzate (69%): pesano in misura significativa anche quelle tecnico-operative, come turnisti e addetti alla produzione (51%). Tra le molteplici azioni intraprese dalle aziende: il 78% integra la formazione dei dipendenti e il 41% collabora con programmi educativi come gli ITS.

Finalità della formazione

(% di imprese che hanno realizzato formazione nel 2024)

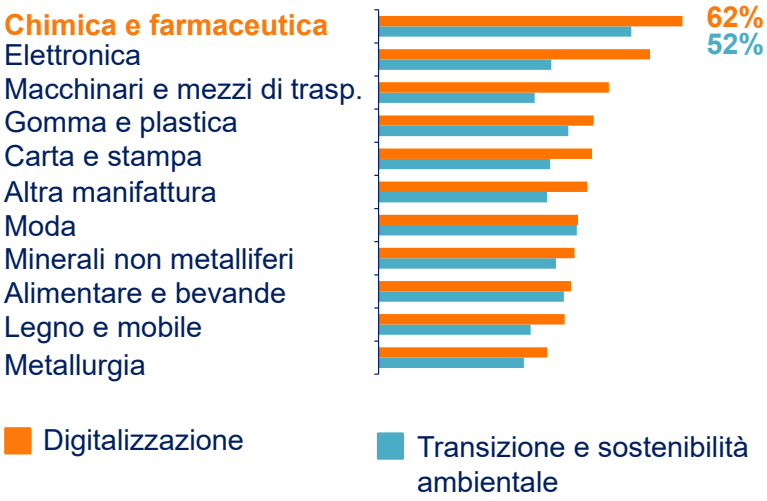


Note: industria chimica e farmaceutica

Fonte: Unioncamere-ANPAL Sistema Informativo Excelsior

Formazione su digitalizzazione e transizione e sostenibilità ambientale

(% di imprese che hanno realizzato formazione nel 2025)



Fonte: Unioncamere-ANPAL Sistema Informativo Excelsior

Il settore investe anche nella formazione dei lavoratori già in organico: nel 72% dei casi l'attività formativa è finalizzata all'aggiornamento delle competenze per mansioni già svolte, a fronte del 17% per i neo-assunti e dell'11% per nuove mansioni. Serve dunque soprattutto a mantenere allineate nel tempo le professionalità presenti in azienda.

Il comparto, insieme alla farmaceutica, si colloca al primo posto tra i settori manifatturieri per quota di imprese che hanno dedicato la formazione sia alla **digitalizzazione** (62%) sia alla **transizione e sostenibilità ambientale** (52%), dimostrandosi **dinamico e attento a cambiamenti** che interessano non solo la chimica ma l'intera economia mondiale.

Ne è riprova l'impatto degli investimenti in trasformazione digitale realizzati tra il 2020 e il 2024: l'effetto più diffuso ha riguardato la **formazione del personale già presente in azienda** (46%), con 17 punti percentuali di scarto sull'industria manifatturiera (29%). Più contenuta invece la quota di imprese del settore (13%) che ha reclutato nuovo personale con competenze adeguate alle nuove tecnologie o ha adottato nuovi modelli organizzativi e di business. Anche in questo caso l'accento cade sulla **valorizzazione delle competenze già presenti**, più che sull'ingresso di nuove figure.

Fondi di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa nel CCNL dell'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL

(anno 2025)

	Numero di iscritti (migliaia)	Quota di iscritti (%)
Fonchim	176,1	90%
FASCHIM	276,7	90%

Note:
- gli iscritti a Fonchim riportati non includono i dipendenti dei CCNL vetro, coibenti, lampade e cinescopi
- gli iscritti a FASCHIM riportati includono circa 159 mila dipendenti e 117,5 mila familiari senza considerare il CCNL coibenti
- quota % di dipendenti iscritti calcolata sui dipendenti dei CCNL coinvolti, esclusi i dipendenti iscritti ad analoghi fondi aziendali

Fonte: Fonchim, FASCHIM, Istat

Ore di assenza nell'industria chimica nel 2025

(% sulle ore lavorabili annue)

Malattie non professionali	3,2%
Congedi retribuiti	1,2%
Altri permessi retribuiti	0,8%
Permessi per 104	0,9%
Infortuni e malattie professionali	0,1%
Altre assenze non retribuite	0,2%
Assenze per sciopero	0,0%
Totale chimica	**6,4%**
Totale industria	**6,5%**

Fonte: Federchimica, Confindustria

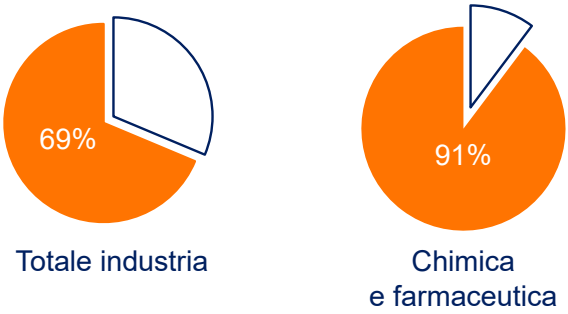
Un efficace sistema di Relazioni Industriali, come quello presente nel settore chimico, è in grado di coniugare la ricerca delle migliori condizioni di competitività con un forte orientamento alla responsabilità sociale.

La chimica è infatti il primo comparto industriale ad avere istituito un fondo settoriale per la previdenza integrativa (Fonchim) e uno per l'assistenza sanitaria (FASCHIM). Le quote di dipendenti iscritti – entrambe pari al 90% – sono tra le più alte nell'ambito dei fondi settoriali dell'industria. A FASCHIM sono iscritti anche 112 mila familiari dei dipendenti.

Sostenuti da una lunga tradizione di dialogo e partecipazione tra le Parti sociali, tutti i rinnovi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono avvenuti entro la scadenza, con negoziati pragmatici ed innovativi.

Relazioni Industriali positive sono uno strumento di competitività e produttività. Il tasso di assenteismo del settore si attesta al 6,4% sostanzialmente in linea con la media industriale, risentendo in parte dell'invecchiamento della popolazione. La causa principale di assenza dal lavoro è la malattia non professionale (con un'incidenza del 3,2%). Infortuni e malattie professionali incidono solo per lo 0,1%, testimoniando la forte attenzione alla sicurezza dei lavoratori. L'incidenza pressoché nulla delle ore di sciopero conferma le relazioni positive tra le Parti sociali.

Diffusione della contrattazione aziendale
(% sui dipendenti)



Fonte: Federchimica, Confindustria; media anni 2020-2025

Principali ambiti regolati dalla contrattazione aziendale (% sui dipendenti coinvolti)



(*) aggiuntivo rispetto alle norme di legge e contrattuali
Fonte: Federchimica, Confindustria; media anni 2020-2025

Nell'industria chimica e farmaceutica la contrattazione aziendale è largamente diffusa e coinvolge il 91% dei lavoratori a fronte del 69% nel totale dell'industria. Relazioni tra le Parti sociali, ispirate al dialogo continuo e ai principi di responsabilità sociale anche a livello aziendale, contribuiscono a rafforzare la coesione e la competitività.

La contrattazione di secondo livello consente di sostenere la competitività e le retribuzioni, in primis attraverso l'erogazione di un premio di partecipazione variabile e correlato alla produttività (di cui beneficia il 92% dei lavoratori coperti da un contratto aziendale).

Questo è anche l'ambito nel quale sviluppare e regolamentare in modo condiviso strumenti – quali l'orario di lavoro (76%), lo smart working (55%) e la formazione (50%) – in linea con le specifiche esigenze aziendali e tenuto conto di quelle dei lavoratori.

Il settore si distingue, inoltre, per le numerose iniziative di responsabilità sociale e welfare contrattuale. **Il 67% dei lavoratori coperti da un contratto aziendale beneficia di politiche di welfare aggiuntive** rispetto a quanto previsto dalle norme di legge e dal Contratto Nazionale e della possibilità di utilizzare in questo senso parte del premio di partecipazione (rispetto ad una quota prossima al 40% nell'industria). Anche gli strumenti di conciliazione vita-lavoro (63%) confermano una diffusione superiore alla media industriale (39%).