Catello, settore vino: quali sono i motivi della scarsa attrattività per i talenti?

scritto da Emanuele Fiorio | 14 Luglio 2026

Il settore del vino fatica ad attrarre giovani talenti, schiacciato dalla concorrenza di lusso e food & beverage. Al forum Envisioning 2035, Pierluigi Catello (Michael Page) evidenzia i limiti organizzativi delle cantine italiane – tra strutture familiari e assenza di ruoli chiari, ma traccia anche la via per trasformare la piccola dimensione in una straordinaria palestra di competenze.

Sulla Terrazza Belvedere di Palazzo Regione Lombardia a Milano, a metà giugno scorso si è tenuta la seconda edizione di **Envisioning 2035 – Wine [R]evolution**, l'iniziativa di Wine Meridian sostenuta da FreedL Group che riunisce ogni anno imprenditori, manager e analisti del vino italiano per

costruire, attraverso il confronto diretto, priorità strategiche concrete in vista del 2035. Il moderatore Fabio Piccoli ha guidato l'intera giornata chiedendo ai relatori di andare oltre l'analisi delle criticità e di portare in sala anche soluzioni e testimonianze operative.

A spostare l'attenzione sul capitale umano del settore è stato **Pierluigi Catello, Executive Manager Food & Wine Industry e Head Hunter di Michael Page**, tra le figure più esperte di recruitment nel mondo del vino in Italia.

La dimensione delle imprese pesa anche sul mercato del lavoro

Per Catello, la **scarsa attrattività del comparto verso i talenti** dipende in larga parte dalla stessa caratteristica già emersa in altri interventi della giornata: la **dimensione media delle aziende.** *"Parliamo di aziende medio-piccole nella maggior parte dei casi, che spesso non sono organizzate e strutturate per attrarre, accogliere e trattenere dei talenti che oggi sul mercato sono avvicinati da grandi aziende di vari settori e varie categorie merceologiche"*, ha spiegato. *"Oggi un'azienda vinicola **non deve concorrere solo con altre aziende vinicole** per attrarre un talento, ma deve concorrere anche con realtà che provengono da altri settori merceologici"* come il lusso, gli spirits o il food and beverage industriale.

Percorsi di crescita poco chiari, organigrammi assenti

Catello ha individuato con precisione i nodi organizzativi che disincentivano i giovani professionisti: *"**Mancano dei percorsi di crescita chiari**, e quindi quando un giovane entra all'interno dell'azienda non sa quello che è il percorso che potrà fare e a che ruoli potrà ambire"*. La struttura familiare, frequente nelle imprese del settore, aggiunge un ulteriore limite: *"Faccio l'esempio, magari un giovane ragazzo*

entra con il ruolo di junior export manager e riporta a un direttore export che è un membro della famiglia. Quindi già sa dall'inizio che ***non avrà la possibilità di crescere più di tanto*** *all'interno della struttura*".

A questo si aggiungono **organigrammi poco definiti e confini di responsabilità incerti:** *"Mi trovo spesso a interfacciarmi con candidati che non conoscono neanche bene quali sono i loro confini di responsabilità, dove magari la proprietà è tanto influente ed entra anche all'interno di campi in cui non dovrebbe entrare*". E, di conseguenza, **mancano spesso obiettivi misurabili e piani di incentivazione collegati ai risultati.**

La piccola dimensione come palestra di competenze

A questo quadro, Catello ha affiancato anche un **aspetto positivo, spesso sottovalutato:** nelle aziende meno strutturate, i ruoli sono più fluidi e permettono ai giovani professionisti di toccare con mano funzioni diverse. *"Questo permette, nel momento in cui poi c'è lo step successivo in altre aziende, di avere un* ***bagaglio di competenze e conoscenze che sicuramente ha un grande valore*** *e che ha un certo peso all'interno del mercato. Non è un caso che poi le aziende più strutturate del settore vadano poi a pescare i propri talenti o i propri manager all'interno di queste aziende che sono appunto meno strutturate".*

La domanda che ogni azienda dovrebbe porsi

Catello ha chiuso il suo intervento con una sintesi diretta, rivolta a tutte le imprese del comparto: *"La domanda che si dovrebbero fare più aziende vinicole è:* ***perché oggi un talento dovrebbe scegliere noi?*** *E non altre aziende, sia dello stesso settore ma anche al di fuori del settore".* La risposta, secondo Catello, passa dall'organizzazione interna: **accogliere**

le persone, farle crescere, formarle, trattenerle, offrendo percorsi credibili nel medio-lungo periodo. Tra i punti di forza su cui costruire questa proposta, Catello ha citato la forte vocazione internazionale del settore e l'identità territoriale e culturale del prodotto, due elementi che, a suo dire, restano un argomento competitivo concreto verso i giovani in cerca di un lavoro con un significato riconoscibile.

Punti chiave:

1. **Concorrenza intersettoriale**: Le cantine oggi non competono più solo tra loro, ma devono sfidare colossi del lusso, degli spirits e dell'alimentare industriale per accaparrarsi i profili migliori.
2. **Limiti dimensionali e organizzativi**: La prevalenza di medie-piccole imprese frena l'attrattività a causa di organigrammi indefiniti, confini di responsabilità incerti e l'assenza di obiettivi misurabili.
3. **Il soffitto di cristallo familiare**: Nelle aziende a gestione familiare, la mancanza di percorsi di carriera chiari e la presenza della proprietà nei ruoli chiave scoraggiano l'ingresso e la crescita dei giovani manager.
4. **La piccola azienda come palestra**: La fluidità delle mansioni nelle realtà meno strutturate permette ai giovani di acquisire un bagaglio di competenze trasversali, rendendoli poi molto appetibili per i grandi marchi.
5. **Le leve del riscatto**: Per invertire la rotta e trattenere le risorse, le cantine devono strutturare l'organizzazione interna, facendo leva sulla forte vocazione internazionale e sull'identità culturale del prodotto.