

Nel Regno Unito un dipendente su cinque non si sente al sicuro sul posto di lavoro. E il settore vitivinicolo italiano?

scritto da Veronica Zin | 11 Marzo 2026



La UK Drinks Industry Culture Survey 2025 fotografa la cultura lavorativa nella filiera delle bevande britanniche: un dipendente su cinque non si sente sicuro, un terzo subisce discriminazioni, il 70% chiede più azioni su diversità e inclusione. Parallelismi con l'Italia emergono chiari: gender gap, scarso coinvolgimento dei dipendenti e assenza di ricerche strutturate di settore.

L'analisi della [UK Drinks Industry Culture Survey](#),

commissionata da Drinks United e gestita in modo indipendente, fornisce un riferimento senza precedenti per il comparto degli alcolici. **L'obiettivo primario della ricerca è stabilire uno standard di settore sulla sicurezza e sul supporto dei dipendenti.**

Lo studio ha coinvolto oltre 70 aziende e più di 20 network, organizzazioni e gruppi industriali, raccogliendo 680 risposte tra settembre e novembre 2025. Il campione è statisticamente rappresentativo della forza lavoro britannica ($\pm 4\%$ di margine di errore), con una partecipazione composta per il 54% da donne e una presenza significativa della Gen Z e di lavoratori senior oltre i 55 anni.

Dalla ricerca sono emersi sette pilastri che definiscono lo stato attuale della cultura lavorativa oltremarina:

1. **Sicurezza sul lavoro:** un lavoratore su cinque ha manifestato preoccupazioni per la propria incolumità, con picchi del 50% nella comunità LGBTQIA+.
2. **Gap di percezione:** esiste una divergenza netta tra la visione della leadership, più ottimista, e quella del personale junior sulla diversità aziendale.
3. **Discriminazione diffusa:** un terzo degli addetti ai lavori ha subito molestie o discriminazioni, ma oltre la metà degli incidenti non viene denunciata.
4. **Salute e disabilità:** 1/3 dei lavoratori dichiara condizioni di salute o neurodivergenza, riscontrando spesso barriere dovute allo stigma sociale.
5. **Politiche sull'alcol:** il 44% dei dipendenti non conosce le policy aziendali sul consumo di alcol, e molti si sentono pressati a bere durante gli eventi.
6. **Domanda di cambiamento:** il 70% dei lavoratori esige azioni più concrete in ambito DEI (Diversità, Equità, Inclusione) e salvaguardia.
7. **Resistenze interne:** una piccola minoranza, principalmente nella fascia over 55, percepisce queste

iniziative come intrusioni ideologiche superflue.

A seguito di questa analisi, è sorta spontanea una domanda: quali possono essere gli aspetti che possano interessare di più anche la filiera del vino italiana?

Purtroppo, attualmente, in Italia non esiste una ricerca approfondita e centralizzata come quella fornita da Drinks United. Tuttavia, incrociando diverse fonti nazionali, è possibile creare un parallelismo per capire se ciò che si verifica in UK trova riscontro anche tra i nostri addetti ai lavori.

Tematica	Riscontro in Italia	Fonte di riferimento
Gender Gap	Solo il 10% delle donne lavora in produzione; persistono stereotipi e disparità salariali.	Associazione nazionale donne del vino
Benessere fisico	Monitoraggio dello stress e dei carichi di lavoro in vigna tramite sensori indossabili.	Progetto “Cantina 5.0”
Clima Aziendale	Solo il 6% dei lavoratori italiani si sente coinvolto e motivato nel proprio ruolo.	“State of the Global Workplace 2025”
Salute e Etica	Crescente attenzione dei giovani verso il consumo responsabile e la sostenibilità sociale.	Report Ismea-Rrn

Come riportato dall'Associazione Nazionale donne del Vino – [Il futuro del vino è donna: gender gap si restringe ma](#)

[persiste](#) – la filiera italiana soffre ancora di una segregazione occupazionale: l'80% delle donne è impiegata nel marketing e nell'accoglienza, mentre la cantina resta un dominio maschile. Questo dato richiama il gap di inclusione britannico, dove le donne riportano livelli di rispetto inferiori rispetto ai colleghi uomini.

D'altro canto, il progetto "[Cantina 5.0](#)" dell'Università di Udine dimostra che **l'Italia sta investendo in tecnologie per misurare il benessere fisiologico e ridurre lo stress dei lavoratori agricoli.**

Infine, il report Gallup – [State of the Global Workplace 2025](#) – evidenzia una criticità manageriale: l'Italia ha uno dei tassi di coinvolgimento dei dipendenti più bassi d'Europa. Se uniamo questo dato alla richiesta di "leadership accountability" emersa in UK, appare chiaro che la trasparenza e la sicurezza psicologica diventeranno asset competitivi anche per le cantine italiane.

In attesa di una ricerca che possa stabilire uno standard anche per il settore delle bevande italiano sulla sicurezza e sul supporto dei dipendenti, è chiaro che l'identità di brand e il successo aziendale non dipendono più solo dalla qualità del prodotto (ormai un aspetto scontato), ma anche – e soprattutto – dalla capacità di creare ambienti di lavoro sicuri e inclusivi.

Punti chiave

- 1. Un lavoratore su cinque nel settore bevande UK non si sente sicuro**, con picchi del 50% tra la comunità LGBTQIA+.
- 2. Discriminazioni e molestie colpiscono un terzo dei dipendenti**, ma più della metà degli episodi non viene

mai denunciata.

3. **Il 70% dei lavoratori esige azioni concrete su diversità, equità e inclusione**, segnalando una forte domanda di cambiamento culturale.
4. **In Italia persiste il gender gap**: solo il 10% delle donne lavora in produzione, con l'80% concentrato in marketing e accoglienza.
5. **Ambienti sicuri e inclusivi diventano asset competitivi**: il successo aziendale non dipende più solo dalla qualità del prodotto.