

# Risorse umane, Tuzzi: “Favoriamo lo scambio intergenerazionale e un ambiente aperto e inclusivo”

scritto da Emanuele Fiorio | 6 Dicembre 2023



Nel mondo del vino, la tradizione e l'innovazione si intrecciano, **Massimo Tuzzi, figura di spicco e amministratore delegato di [Holding Terra Moretti](#)** ha condiviso la sua visione sulle principali sfide che il settore vitivinicolo sta affrontando nella gestione delle risorse umane.

Nell'ambito del progetto **[“Amorim Wine Vision”](#)**, la testimonianza di Tuzzi ci permette di approfondire le sfide legate alla **formazione e allo sviluppo professionale, le strategie per attrarre e trattenere i talenti** in un mercato vitivinicolo altamente competitivo, la promozione di una

**cultura aziendale inclusiva e socialmente responsabile.**

**Quali sono le principali sfide che state affrontando in termini di gestione delle risorse umane per rimanere competitivi a livello globale?**

La sfida principale consiste nel creare un ambiente di lavoro che funga da fonte di ispirazione, che attragga giovani talenti e che riconosca il valore delle figure senior già presenti in azienda. **Un luogo che sappia promuovere diversità di prospettive, favorire l'innovazione, garantire stabilità, incoraggiare la crescita** e che consenta di bilanciare in modo efficace gli impegni personali con le responsabilità professionali di ogni collaboratore.

**Un ecosistema sociale e lavorativo dove le persone desiderino investire una parte significativa della loro vita.** Questo, da un punto di vista umano, dopo di che vanno affrontati i temi pertinenti l'esperienza e la preparazione.

Da una parte, le abilità tecniche specifiche dei lavori manuali in ambiti come l'agricoltura e la vinificazione, dove sono richieste competenze peculiari spesso non insegnate a scuola, ma trasmesse soprattutto attraverso la formazione interna e le relazioni intergenerazionali. Dall'altra, le sfide che riguardano la tecnologia e i nuovi mercati, la modernizzazione degli strumenti di lavoro e il **richiamo di giovani menti, che possano introdurre in azienda nuovi paradigmi di pensiero.**

**Partendo dalla sua esperienza, attualmente quali sono le soft e hard skills di cui il comparto vitivinicolo necessita maggiormente?**

Le competenze trasversali sono quelle comuni ad ogni ambiente di lavoro, non penso siano strettamente legate al comparto vitivinicolo, anzi probabilmente **dovremmo uscire da queste logiche autoriferite e guardare oltre.**

È necessaria una specifica formazione che implementi tutte

quelle conoscenze atte a migliorare le capacità relazionali e sociali delle persone; che sviluppi l'attitudine a lavorare in maniera efficace e collaborativa con gli altri; che favorisca la comunicazione, la capacità di risolvere problemi e di adattarsi a situazioni complesse.

Le competenze specifiche, invece, sono strettamente legate ad alcuni fenomeni del nostro comparto: da una parte il **cambiamento climatico e la sfida sulla sostenibilità**; dall'altra la **crescente consapevolezza dei consumatori dell'importanza di un'alimentazione sana** e di un consumo di alcol di alta qualità, che porta a optare per scelte più salutari e consapevoli, sia nel cibo che nelle bevande.

**Per quanto riguarda Terra Moretti, come affrontate la formazione e lo sviluppo professionale del personale per garantire la crescita e la competitività su questo fronte?**

Innanzitutto favoriamo lo **scambio intergenerazionale e l'incentivazione al mentoring**: far interagire in maniera efficace persone con molta esperienza e giovani talenti, genera una vasta gamma di esperienze e di prospettive all'interno dell'azienda, che nessuna formazione esterna può apportare.

Allo stesso tempo, lavoriamo costantemente a **programmi di formazione e di sviluppo professionale** orientati al futuro, percorsi che prevedono lo sviluppo di tutte quelle competenze necessarie per affrontare le sfide continue dei mercati.

**Quali strategie adottate per attrarre e trattenere i talenti, considerando la concorrenza in questo mercato?**

L'innovazione è al centro del nostro operato: i giovani cercano un ambiente in cui le idee fresche siano non solo benvenute, ma attivamente incoraggiate, uno spazio ove si sentano liberi di condividere e di mettere in pratica le proprie visioni. La presenza di una cultura aziendale

collaborativa e cosmopolita è fondamentale per attrarre e trattenere le nuove generazioni, in quanto promuove la cooperazione, il rispetto reciproco e la celebrazione dell'unicità di ogni singolo.

Per questo **sosteniamo un ambiente aperto e inclusivo, che valorizzi la diversità e l'equità.** Non di meno, assicuriamo una politica retributiva equa e legata al merito, garantendo che i talenti siano adeguatamente premiati. Stiamo anche **esaminando l'opportunità di offrire maggiore flessibilità,** consentendo orari di lavoro adattabili e la **possibilità di lavorare in parte da remoto,** per rispondere alle esigenze delle nuove generazioni, desiderose di un miglior equilibrio tra lavoro e tempo libero.

**Come valuta il livello di formazione delle risorse umane attualmente disponibili nel settore vitivinicolo? Ci sono competenze specifiche che ritiene siano carenti?**

In generale, il sistema educativo italiano, a differenza di quello anglosassone per esempio, tende a enfatizzare l'apprendimento di natura più accademica, rispetto a quello pratico. Di conseguenza, ci troviamo di frequente con **giovani che hanno solide basi teoriche, ma che sono in difficoltà nell'applicare** tali conoscenze nel mondo reale.

Questa situazione ci ha spinto ad effettuare un considerevole numero di **assunzioni attraverso programmi di stage,** che nel tempo si sono rivelati una preziosa fonte di talento per la nostra azienda. Questo vale per ogni settore, che si tratti delle attività strettamente legate alla produzione agricola e vitivinicola, così come quelle pertinenti a funzioni più relazionali, amministrative e gestionali.

**Come affrontate le sfide legate alla sostenibilità sociale nel settore e in che modo queste sfide**

## **influenzano la vostra strategia di gestione delle risorse umane?**

Affrontare le sfide legate alla sostenibilità sociale richiede un'attenzione particolare alla cultura aziendale, alla formazione, al coinvolgimento dei dipendenti e alla responsabilità sociale, con un approccio decisamente olistico.

Per affrontare la diversità culturale e sociale, **in un comparto come il nostro spesso radicato nella tradizione, è fondamentale promuovere una cultura aziendale inclusiva.** Ciò significa accogliere prospettive diverse, valorizzare le differenze culturali, linguistiche e umane, ma soprattutto garantire l'uguaglianza di opportunità per tutti i dipendenti.

Nelle nostre aziende incoraggiamo altresì il rispetto e l'ascolto attivo nei confronti delle comunità in cui operiamo. Il terroir, tanto narrato dalle aziende vitivinicole, è permeato dal tessuto ambientale, culturale e umano che le circonda e merita grande attenzione.

Fondamentale sarà mettere in atto **programmi di formazione che incoraggino il coinvolgimento dei dipendenti in questioni sociali, educandoli su temi come la sostenibilità ambientale, la responsabilità sociale d'impresa e la diversità.** In questa prospettiva, entro la fine dell'anno, organizzeremo un incontro dei rappresentanti under 33 provenienti dalle nostre imprese, con l'obiettivo di collaborare con loro nella **creazione di una dichiarazione dei valori aziendali.**

Dalle sessioni di lavoro con questa giovane generazione, ci attendiamo un'analisi approfondita e attuale delle loro necessità e aspirazioni. Riteniamo fondamentale ascoltarli, dare voce alle loro idee e sviluppare una visione condivisa.

Siamo fermamente convinti che essi rappresentino una risorsa di grande valore, non solo per la nostra azienda o per il comparto vitivinicolo, ma per il mondo del lavoro in generale. Un capitale umano importante, che contribuisce in maniera

attiva a costruire il presente e a immaginare il futuro.

**Come stabilite connessioni efficaci tra gli enti di formazione accreditati (scuole superiori, università, enti privati) e la vostra azienda?**

Le istituzioni superiori, le università e, oggi, in particolare, le scuole di alta formazione post-diploma costituiscono la fonte principale per individuare e reclutare nuove risorse. Manteniamo un costante dialogo con questi enti, sia per offrire **opportunità di stage e di collaborazioni, sia per identificare candidati qualificati**, con competenze tecniche specifiche e un talento degno di riconoscimento.

**Secondo lei sarebbe positivo per il settore vitivinicolo definire delle linee guida comuni per le assunzioni oppure si tratta di una chimera, vista la nota frammentazione del tessuto produttivo nazionale?**

Avere linee guida comuni è sempre buona cosa, e favorirne la stesura e la condivisione è un obiettivo che non va dimenticato, ma perseverato.

*Intervista realizzata grazie alla partnership con [Amorim Cork Italia](#) nell'ambito del progetto ["Amorim Wine Vision"](#), un network di pensiero su tematiche tecniche e di attualità legate al mondo del vino, al centro del quale emergono le visioni originali di imprenditori, manager ed esperti, veri protagonisti dell'iniziativa.*