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.