L’enoturismo fatica a valorizzare le sue risorse umane: contratti precari e mancanza di prospettive di crescita

scritto da Lavinia Furlani | 23 Dicembre 2024



L’articolo esplora le difficoltà lavorative nell’enoturismo, evidenziando la precarietà contrattuale, la stagionalità, la carenza di formazione e la percezione limitata del ruolo dell’Hospitality Manager come carriera. Propone soluzioni per valorizzare le risorse umane e professionalizzare il settore, migliorando stabilità, contratti e destagionalizzazione delle attività.

L’enoturismo, da anni considerato una grande opportunità per

il settore vitivinicolo, nasconde una verità meno brillante quando si parla di lo rappresenta: le risorse umane. Sulla base dei dati emersi dall'**indagine nazionale sul settore enoturistico condotta da Wine Tourism Hub**, il panorama lavorativo degli Hospitality Manager in Italia presenta non poche ombre.

Nonostante la crescente consapevolezza dell'importanza di questa figura, il ruolo rimane per molti versi in un limbo: tra l'essere percepito come una carriera seria e strutturata o relegato a una posizione precaria, spesso considerata secondaria rispetto al core business delle cantine.

La precarietà di una professione centrale

Essere un Hospitality Manager non significa solo accogliere i visitatori e far degustare vini. È una professione complessa, che richiede competenze trasversali: dalla pianificazione delle esperienze al follow-up post-visita per fidelizzare i clienti. Eppure, come rilevato dall'indagine, il 54,2% degli intervistati identifica nel **reclutamento di personale qualificato** la principale difficoltà. Un dato che riflette una realtà allarmante: il ruolo dell'addetto all'accoglienza non è ancora percepito come una carriera valida e sostenibile in Italia, e di conseguenza, mancano persone che si formano per ricoprire questo ruolo.

Alta flessibilità, poche garanzie

Le **richieste di flessibilità elevate** – sia negli orari che nella disponibilità a lavorare durante i weekend– sono una costante, spesso senza un corrispettivo economico o contrattuale adeguato. La stagionalità dell'enoturismo aggrava ulteriormente il quadro, rendendo difficile garantire stabilità e continuità lavorativa. Questa precarietà, unita ai **salari non competitivi** e alla **mancanza di opportunità di crescita** (citata dal 32,7% degli intervistati), scoraggia molti dal considerare il settore come una prospettiva a lungo

termine.

Non si può ignorare, poi, che in un contesto in cui l'enoturismo è ancora percepito come attività complementare, l'investimento sulle risorse umane – in termini di formazione e contratti – rimane limitato. Solo il 10,2% delle cantine considera la **formazione del personale** una priorità, nonostante sia un elemento cruciale per migliorare la qualità dell'esperienza offerta.

La stagionalità: un'arma a doppio taglio

Un altro elemento che frena lo sviluppo di una carriera nell'enoturismo è la stagionalità. Grandi picchi di affluenza durante l'estate o il periodo vendemmiale si alternano a momenti di bassa attività, rendendo complicato trattenere personale qualificato e garantire continuità contrattuale. Come emerso dall'indagine, destagionalizzare l'offerta è fondamentale: creare esperienze che attraggano visitatori durante tutto l'anno potrebbe non solo garantire flussi costanti, ma anche dare stabilità a chi lavora nel settore.

Tuttavia, non basta destagionalizzare. I periodi meno affollati devono essere sfruttati per formare il personale, migliorare le infrastrutture e **pianificare strategie a lungo termine**. Questo approccio non solo renderebbe il settore più professionale, ma contribuirebbe a cambiare la percezione stessa del lavoro nell'enoturismo.

Il futuro passa dalle persone

L'enoturismo non può continuare a essere considerato una "semplice aggiunta" al business vitivinicolo. Se si vuole veramente sfruttare il potenziale di questa attività, è necessario iniziare dalle basi: riconoscere il valore delle risorse umane e investire in contratti stabili, percorsi di crescita e formazione.

Le persone che accolgono, raccontano e fidelizzano sono **il primo biglietto da visita di una cantina.** E se oggi questa professione non è ancora percepita come una carriera solida, è tempo di cambiare passo. Perché un settore che vuole puntare in alto non può farlo senza mettere al centro chi, con passione e competenza, rende l'enoturismo un'esperienza unica.

Leggi anche: [Nasce il primo portale italiano per la ricerca e selezione del personale nell'enoturismo]

Punti chiave

1. **Precarietà lavorativa nell'enoturismo**: Contratti instabili e salari non competitivi ostacolano la percezione del ruolo come una carriera sostenibile.
2. **Formazione carente**: Solo il 10,2% delle cantine investe nella formazione del personale, limitando la qualità delle esperienze offerte.
3. **Impatto della stagionalità**: L'alternanza tra picchi e bassi di affluenza rende difficile garantire stabilità contrattuale e trattenere personale qualificato.
4. **Opportunità non sfruttate**: Destagionalizzare l'offerta e pianificare strategie a lungo termine possono migliorare il settore e fidelizzare i lavoratori.
5. **Importanza delle risorse umane**: Investire su contratti stabili, crescita professionale e formazione è cruciale per professionalizzare l'enoturismo.