Cercasi figure per l’enoturismo, ma alle giuste condizioni. Il settore del vino si guarda allo specchio

scritto da Lavinia Furlani | 4 Maggio 2026



L’enoturismo italiano fatica a trovare personale qualificato, ma il problema è più complesso di quanto sembri. Professionisti che propongono collaborazioni e non ricevono risposta, cantine medio-piccole senza risorse per assumere, retribuzioni inadeguate e mansioni senza confini: il settore soffre di un modello occupazionale insostenibile. Il talento c’è; manca la volontà collettiva di valorizzarlo.

Qualche settimana fa ho scritto un editoriale in cui parlavo del vero nodo dell’enoturismo italiano, ovvero la scarsità di professionisti davvero preparati ad accogliere, non solo a

raccontare il vino. Ho ricevuto molte mail in redazione e svariati commenti su LinkedIn, e ho capito che avevo affrontato solo una parte del quadro.

Chi bussa alle porte delle cantine e non trova risposta

Una mail arrivata in redazione era scritta da un professionista che lavora nella formazione e nella conduzione di degustazioni. Nei mesi scorsi aveva contattato diverse cantine proponendo collaborazioni concrete. Risultato: silenzio. Non un rifiuto motivato, non un “ci pensiamo”. Silenzio. La domanda che si è posto è: la difficoltà nel trovare personale competente è reale, ma quante cantine stanno davvero cercando?

La sostenibilità che nessuno calcola

C’è però un altro lato della questione, che sarebbe sbagliato ignorare. Una realtà medio-piccola, e l’Italia vitivinicola è fatta in gran parte di queste, spesso non può permettersi una figura dedicata esclusivamente all’accoglienza. Le competenze ci sarebbero, la volontà anche, ma i numeri non tornano. Si tratta di un vincolo strutturale reale che richiede soluzioni diverse dalla semplice assunzione. Collaborazioni flessibili, figure condivise tra più cantine, modelli ibridi. Quello che serve, in ogni caso, è costruire condizioni di lavoro sostenibili per entrambe le parti, non scaricare il problema su chi cerca lavoro, né fingere che ogni cantina abbia le stesse risorse.

Le condizioni che nessuno vuole nominare

Il commento più diretto che abbiamo ricevuto metteva il dito su qualcosa che nel dibattito pubblico si tende ad evitare: le retribuzioni. Spesso inadeguate, quasi mai accompagnate da premi sulle vendite dirette, sempre gravate dal lavoro nel

weekend. E un profilo professionale che nella pratica significa fare tutto: accoglienza, degustazioni, vendita, logistica, pulizia, trasferte dell'ultimo minuto. Il turnover pesante che caratterizza il settore non racconta una generazione senza voglia di lavorare, ma persone che hanno capito il gioco e hanno smesso di accettarlo.

Dove sta davvero il nodo

Il problema delle risorse umane nell'enoturismo ha più facce di quante se ne vedano nei convegni. C'è chi offre competenze e non riceve risposta. C'è chi vorrebbe investire ma non ha la struttura per farlo. E c'è un modello di impiego che chiede molto e restituisce poco. Finché non si affrontano insieme tutti questi livelli, parlare di carenza di personale qualificato resta una diagnosi parziale. Il talento c'è. Manca ancora la volontà collettiva di valorizzarlo davvero.

Punti chiave

1. **Professionisti ignorati:** chi offre competenze alle cantine spesso non riceve risposta, nemmeno un rifiuto motivato.
2. **Le piccole cantine non possono permettersi** figure dedicate: servono modelli flessibili e condivisi tra più realtà.
3. **Retribuzioni inadeguate e mansioni infinite**, accoglienza, vendita, logistica, pulizie, allontanano chi conosce il settore.
4. **Il turnover elevato non è pigrizia generazionale,** ma la risposta razionale a condizioni di lavoro non sostenibili.
5. **Il talento esiste:** manca ancora la volontà collettiva di costruire condizioni che permettano di trattenerlo.