

Vision 2030: Formazione e competenze

scritto da Emanuele Fiorio | 24 Dicembre 2021



Un progetto partito come un semplice momento di confronto costruttivo ma che si è sviluppato oltre le aspettative degli stessi promotori grazie al **contributo di chi vive nelle aziende e nelle cooperative le dinamiche, le opportunità e le sfide di tutti i giorni.**

[Vision 2030](#) vuole fortemente condividere un **approccio propositivo, concreto e sistemico**, in grado di prendere in esame le aree di debolezza, di miglioramento, opportunità e minacce per giungere a delineare ed illustrare azioni risolutive credibili e praticabili.

In questa ottica sono stati definiti **sei diversi gruppi di lavoro** allo scopo di analizzare (attraverso il contributo tecnico – scientifico di Nomisma Wine Monitor) i sei

principali scenari che caratterizzano il settore vitivinicolo italiano:

1. Equilibrio tra domanda e offerta (gestione del potenziale produttivo),
2. Identità e posizionamento,
3. Comunicazione,
4. Enoturismo,
5. Sviluppo strategico struttura industria vinicola e M&A,
6. Formazione e competenze delle risorse umane.

Ognuno dei 6 tavoli di lavoro ha identificato azioni concrete definite sulla base dei risultati delle analisi Swot.

In sei articoli dedicati, andremo ad illustrare e condividere con i nostri lettori le proposte di azioni concrete che ognuno dei tavoli di lavoro ha definito, con l'intento di avere una panoramica precisa e dettagliata dei reali obiettivi progettuali di Vision 2030.

Il sesto tavolo si è concentrato sulla formazione e sulle competenze delle risorse umane, dato che la formazione appare oggi sempre più strategica per aumentare le competenze delle risorse umane coinvolte nella filiera vitivinicola nazionale. Appaiono ancora troppo ridotti gli investimenti in risorse umane ed è evidente la mancanza di competenze manageriali.

Tavolo 6: Formazione e competenze delle risorse umane

Le azioni proposte:

- Analisi dei dati occupazionali: livello di disoccupazione e livello di formazione delle risorse, tali da assicurare un contributo utile alla costruzione di percorsi formativi coerenti ai fabbisogni delle imprese e alle veloci evoluzioni dei mercati,
- Analisi dello scenario formativo attuale, con una specifica mappatura dei percorsi didattici oggi attivi sul fronte dello sviluppo delle competenze per il

comparto vitienologico,

- Creare una connessione con scuole superiori, università, master e enti di formazione, che abbiano interesse a lavorare a stretto contatto con le aziende ed entrare nel circolo virtuoso di relazione fra “domanda e offerta”,
- Sottoporre le aziende a audit mediante questionari, per verificare competenze e bisogni formativi,
- Costruire un percorso educativo a marchio Vision2030, che consista nel proporre alle aziende un pacchetto formativo continuativo e linee guida codificate che daranno l'opportunità alle aziende di ottenere un Passaporto Formativo Vision 2030,
- Creazione di una Banca dati per grandi campagne di reclutamento tirocinanti, da affidare ad Unione Italiana Vini/Federvini o altri enti di rappresentanza, con CV codificati e modulistica standardizzata. Stilare le linee guida comuni di assunzione per stagisti, tirocinanti e nuovi ingressi con proposte concrete per contribuzione e decontribuzione.