CINQUE ANNI DI TAVOLO VINO-LAVORO

2020-2025: UN OSSERVATORIO PERMANENTE PER IL LAVORO NELLA FILIERA VITIVINICOLA

Documento di bilancio
Luglio 2026

EQUALITAS

LUCI SUL LAVORO
Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro

PREMESSA

Quando nel settembre 2020, alla Fortezza di Montepulciano, Equalitas e il Festival Luci sul Lavoro decisero di avviare un tavolo permanente sul tema Vino–Lavoro, l'intuizione era semplice ma ambiziosa: la sostenibilità di una filiera non può fermarsi alle emissioni di carbonio o alla biodiversità dei suoli. Essa deve entrare nelle vite di chi la filiera la produce ogni giorno — i lavoratori stagionali, le donne impiegate nelle cantine, i giovani che scelgono di restare nei territori rurali, i migranti che vendemmiano i grandi cru italiani.

Cinque edizioni dopo, quel tavolo ha prodotto ricerche originali, convocato istituzioni, università, sindacati e operatori internazionali, e contribuito a posizionare la sostenibilità sociale del vino italiano come tema riconoscibile a livello europeo. Questo documento ne racconta il percorso e fissa il punto di partenza per il prossimo quinquennio.

INDICE

1. I promotori: Equalitas e Luci sul Lavoro 4

2. Il Tavolo Vino-Lavoro: origine e missione 4

3. Le sei edizioni: un percorso tematico 5

4. Il filo conduttore: cosa abbiamo imparato 7

4.1 Ciò che funziona

4.2 Le criticità persistenti

4.3 Le opportunità

5. Metodo, eredità e prossime sfide 9

I partecipanti storici del Tavolo 9

1. I promotori: Equalitas e Luci sul Lavoro

Equalitas

Equalitas è l'ente di normazione per la sostenibilità della filiera vitivinicola italiana, nato nel 2015 da un'iniziativa di FederDoc con la partecipazione di CSQA Certificazioni, Valoritalia, Gambero Rosso e 3AVino. Il suo standard SOPD–Vino Sostenibile, pubblicato nel 2017, è stato il primo al mondo nel proprio ambito a includere indicatori di sostenibilità sociale e del lavoro come parte integrante del modello di certificazione. Oggi conta oltre 500 cantine certificate, per un totale che supera il 20% della produzione nazionale di vino.

La dimensione sociale - lavoro, benessere, comunità, welfare - è parte costitutiva della visione di Equalitas fin dall'origine: non un add-on ambientale, ma un pilastro autonomo dello sviluppo sostenibile d'impresa. È questa visione a rendere naturale la collaborazione con un festival interamente dedicato al mondo del lavoro.

Il Festival Luci sul Lavoro

Luci sul Lavoro è uno dei più importanti appuntamenti nazionali dedicati alla cultura e al dibattito sul lavoro. Promosso da EIDOS — Istituto Europeo di Documentazione e Studi Sociali — con il sostegno del Comune di Montepulciano, il Festival si svolge ogni anno nella cornice della Fortezza medicea e riunisce ad ogni edizione oltre cento relatori tra rappresentanti istituzionali, accademici, giuristi, sindacalisti, manager e operatori dei servizi per l'impiego.

Non si tratta di una fiera tradizionale ma di un vero laboratorio di idee a cielo aperto, in cui l'analisi tecnica delle politiche occupazionali si intreccia con la narrazione culturale del lavoro attraverso immagini, parole e momenti di confronto pubblico. A darne anima e continuità nel tempo sono soprattutto Marco Cilento, esperto di politiche del lavoro di respiro europeo, ed Enrico Limardo, tecnico e ricercatore delle politiche attive del lavoro, co-fondatori e animatori instancabili dell'iniziativa.

I temi ricorrenti del Festival — impatto dell'intelligenza artificiale, sostenibilità e capitale umano, mismatch di competenze, welfare e contrattazione collettiva — si incontrano naturalmente con le sfide specifiche del mondo del vino, settore che il Festival ha scelto come laboratorio privilegiato per la sostenibilità sociale nelle filiere agroalimentari.

2. Il Tavolo Vino–Lavoro: origine e missione

L'idea di un tavolo permanente nasce dalla consapevolezza condivisa che il mondo del vino — con i suoi 800.000 addetti, le sue oltre 500 denominazioni di origine e la sua profonda radicazione territoriale — costituisce un microcosmo ideale per affrontare le grandi questioni del lavoro contemporaneo: integrazione dei migranti, parità di genere, formazione continua, sicurezza, welfare.

Fin dalla riunione costitutiva del settembre 2020, il tavolo si è dato obiettivi precisi:

- Contribuire a materializzare lungo la filiera del vino le migliori pratiche etiche ed economiche del lavoro, rendendole tracciabili e verificabili attraverso gli strumenti di certificazione.
- Costruire un osservatorio attivo che coinvolga una pluralità di portatori di interesse — produttori, consorzi, istituzioni, sindacati, organizzazioni internazionali — per ottenere risultati sistemici.
- Correlare le politiche del lavoro nella filiera agli Obiettivi di

Sviluppo Sostenibile dell'ONU (SDGs) e ai criteri ESG, colmando il gap tra dichiarazioni di intenti e comportamenti aziendali concreti.

- Promuovere una visione differenziata per dimensione d'impresa, affinché la crescita della qualità del lavoro non si traduca in un onere burocratico insostenibile per le micro e piccole aziende che dominano il tessuto produttivo.

La rete di soggetti che hanno aderito al tavolo nel corso degli anni conferma la sua vocazione internazionale: oltre a FederDoc, Gambero Rosso, INPS, INAIL e ai Ministeri dell'Agricoltura e del Lavoro, hanno partecipato attivamente Oxfam Italia, ETI (Ethical Trading Initiative), Amfori, Systembolaget, Vinmonopolet, il Syndicat Européen des Travailleurs, BRC-GS, Valoritalia, la Fondazione Consulenti del Lavoro, l'Università di Siena, la Scuola Sant'Anna di Pisa, l'Ispettorato del Lavoro, CGIL, CISL, UIL e la Sustainable Wine Roundtable.

3. Le sei edizioni: un percorso tematico

Ogni edizione del convegno annuale ha affrontato un tema specifico, costruendo anno dopo anno un corpus di analisi, evidenze e proposte che si richiamano a vicenda. La tabella seguente ne offre una sintesi; i paragrafi successivi approfondiscono il contributo specifico di ciascuna edizione.

ANNO	TEMA	CONTRIBUTO PRINCIPALE
2020	**Il ruolo del lavoro nello sviluppo sostenibile del vino**	Riunione costitutiva del tavolo tecnico e prima conferenza pubblica (Fortezza di Montepulciano, settembre 2020). Partecipazione del Sottosegretario al Lavoro Di Piazza. Definizione di sei aree tematiche prioritarie.
2021	**Indagine sulla sostenibilità sociale: prime evidenze empiriche**	2ª Conferenza, keynote del Prof. Lorenzo Zanni (Università di Siena). Prima indagine quantitativa su 185 imprese (>20% del fatturato di comparto). Partecipazione di INPS e Ministero dell'Agricoltura.
2022	**Il lavoro migrante nel vino: integrazione o sfruttamento?**	3ª Conferenza, keynote del Prof. Fabio Berti (UniSiena). Ricerca Demetra sullo sfruttamento in agricoltura in Toscana. Consorzi come reti di integrazione. Partecipazione di Vinmonopolet, Oxfam, UILA.
2023	**La sfida occupazionale: formazione e politiche giovanili**	4ª Conferenza, keynote Foragri e Wine Monitor Nomisma. Analisi dei fabbisogni formativi tra internazionalizzazione, digitalizzazione e sostenibilità. Partecipazione di ITS Eat e ANPAL Servizi.
2024	**Pensiero sistemico e benessere dei lavoratori come leva di produttività**	5ª Conferenza con il Gruppo Regenerative Innovation della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa. Dati Gallup su 183.000 imprese in 90 paesi. Casi aziendali Aboca e I Vini di Maremma. FAI CISL.
2025	**Distretti del vino e sicurezza sul lavoro**	6ª Conferenza: progetto pilota con il Consorzio del Vino Nobile di Montepulciano. Partecipazione di FederDoc, Fondo For.Te., FLAI CGIL, MASAF e INAIL. Incontro su nuove forme di sfruttamento in agricoltura.

2020 - La nascita di un'idea

Il punto di partenza non è una conferenza ma una domanda: come può la certificazione di sostenibilità del vino includere davvero il lavoro, con la stessa serietà con cui misura le emissioni o l'acqua? La riunione tecnica del 17 settembre 2020 — convocata da Equalitas nell'ambito dell'undicesima edizione del Festival — riunisce per la prima volta imprese, istituzioni e organizzazioni internazionali attorno a questa domanda. Dalla sessione pubblica del 18 settembre, moderata da Michele Manelli con la partecipazione del Sottosegretario al Lavoro Stanislao Di Piazza, emergono sei aree di lavoro prioritarie: sicurezza, welfare, formazione, parità di genere, lavoro migrante e tracciabilità etica della filiera. Il tavolo viene formalmente costituito.

2021 - La prima fotografia empirica

La seconda edizione porta dati dove prima c'erano solo intuizioni. La ricerca condotta in collaborazione con Gambero Rosso e l'Università LUISS — elaborata dal Prof. Lorenzo Zanni dell'Università di Siena — analizza 185 imprese rappresentative di oltre il 20% del fatturato del comparto, con più di 5.500 addetti e 2 miliardi di euro di fatturato aggregato. La fotografia che ne emerge è di una filiera consapevole ma ancora frammentata: alta sensibilità sui temi della sicurezza e del rispetto dei diritti, ma gap significativi su genere, welfare e certificazione sociale. Il convegno del 10 settembre 2021, moderato da Giorgio Dell'Orefice con la partecipazione di INPS, Gambero Rosso, Unione Italiana Vini e Federvini, lancia un messaggio chiaro alle istituzioni: serve un salto culturale, sostenuto da politiche attive e da strumenti come PAC e PNRR.

2022 - Il lavoro che non si vede

Il tema dell'edizione 2022 è il più scomodo: il lavoro migrante e stagionale che tiene in piedi i vigneti italiani. La keynote del Prof. Fabio Berti dell'Università di Siena presenta i risultati della ricerca Demetra, condotta su 85 lavoratori immigrati in Toscana: salari sotto i 4 euro l'ora, giornate da 12 ore, contratti inesistenti, e tutto questo non solo nel Sud Italia ma nei distretti più blasonati del Chianti e della Maremma. La tesi che emerge è scomoda ma necessaria: il terroir non può includere il paesaggio e escludere le persone che lo abitano. Il tavolo propone ai Consorzi di Tutela strumenti per partecipare alla sfida per la legalità lungo tutta la filiera, e invita i grandi buyer internazionali — Vinmonopolet, ETI, Amfori — a fare della tracciabilità etica del lavoro un requisito non negoziabile.

2023 - I giovani e il futuro del lavoro in vigna

Nel 2023 il tavolo allarga la prospettiva alla domanda di lavoro qualificato: chi lavorerà nelle cantine italiane tra dieci anni? L'analisi di Foragri e Wine Monitor Nomisma fotografa un comparto in trasformazione strutturale, con una domanda crescente di competenze digitali, agronomiche avanzate e di sostenibilità, ma un'offerta formativa ancora frammentata e spesso scollegata dalle esigenze reali delle imprese. Il confronto con ITS Eat e ANPAL Servizi apre un dibattito sulle politiche di attrazione dei giovani verso le professioni del vino: non è solo una questione di retribuzioni, ma di cultura del lavoro, di riconoscimento professionale e di capacità delle imprese di costruire percorsi di crescita credibili.

2024 - Il benessere come leva competitiva

L'edizione 2024 introduce nel dibattito una prospettiva insolita per il mondo del vino italiano: la correlazione scientifica tra benessere dei lavoratori e produttività. Il Gruppo di Ricerca in Regenerative Innovation della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa illustra casi multi-filiera che dimostrano evidenti connessioni e vengono portate al tavolo le evidenze del Gallup State of the Global Workplace 2024: su 183.000 unità produttive in 90 paesi, i team con alto coinvolgimento dei lavoratori registrano tra gli altri il 23% in più di profittabilità e il 78% in meno di assenteismo. I casi aziendali di Aboca e di I Vini di Maremma mostrano che queste correlazioni valgono per grandi imprese come anche nel contesto delle piccole realtà del vino italiano. Il messaggio politico è di rottura con la narrativa dominante: investire nel benessere organizzativo non è un costo, è un vantaggio competitivo misurabile.

2025 - La sicurezza entra nei distretti

La sesta edizione chiude il primo quinquennio con il contributo più operativo: un progetto pilota per la prevenzione degli infortuni sul lavoro costruito attorno al Consorzio del Vino Nobile di Montepulciano, primo Consorzio certificato Equalitas in Italia. L'idea è semplice e replicabile: usare la struttura distrettuale delle denominazioni di origine per diffondere cultura della sicurezza, strumenti formativi e buone pratiche in modo orizzontale tra le imprese associate. Alla conferenza del 4 luglio 2025, moderata da Michele Manelli, partecipano FederDoc, Fondo For.Te., FLAI CGIL Toscana, il Ministero dell'Agricoltura e INAIL. Il modello Montepulciano diventa un prototipo da proporre alle oltre 500 denominazioni italiane.

4. Il filo conduttore: cosa abbiamo imparato

Rileggendo le sei edizioni nel loro insieme, emergono con chiarezza alcune linee di continuità e alcune tensioni irrisolte che definiscono lo stato dell'arte della sostenibilità sociale nel vino italiano. Ci sono cose che funzionano, criticità che resistono e opportunità che non si possono sprecare.

4.1 Ciò che funziona

La filiera del vino italiano ha sviluppato negli anni una sensibilità verso i temi del lavoro che supera la media del settore agroalimentare. L'indagine del 2021 è rivelatrice: il 95% delle imprese intervistate condivide la definizione di sostenibilità sociale proposta dal tavolo, e oltre il 90% ha continuato a investire in sostenibilità ambientale anche durante la pandemia, mantenendo i livelli occupazionali con una contrazione di addetti inferiore al 3%. Non è un risultato scontato per un settore composto in larga misura da microimprese.

La certificazione Equalitas ha dimostrato di essere uno strumento credibile e internazionalmente riconosciuto. I grandi buyer nordici — Systembolaget e Vinmonopolet — la considerano un riferimento affidabile; ETI, Amfori e BRCGS la citano nelle proprie linee guida per le filiere agroalimentari. Questo riconoscimento non era scontato nel 2017, quando lo standard SOPD fu il primo al mondo nel suo ambito a includere indicatori sociali del lavoro accanto a quelli ambientali ed economici.

Il formato del tavolo si è dimostrato una formula efficace. Riunire ogni anno soggetti come il monopolio svedese e la cooperativa toscana, il professore universitario e il segretario FLAI, il ministero e la singola cantina non è banale. Richiede credibilità, neutralità del facilitatore e una agenda che non sia mai di parte. Il tavolo ha mantenuto questo equilibrio per sei edizioni consecutive, costruendo una rete di fiducia che è la sua risorsa più preziosa.

Infine, la scelta di ancorare ogni edizione a ricerche empiriche originali — dall'indagine Zanni del 2021 alla ricerca Demetra del 2022, dai dati Gallup del 2024 al progetto distrettuale del 2025 — ha permesso di portare nel dibattito fatti e numeri invece di opinioni. Questo ha reso il tavolo credibile anche agli occhi di interlocutori scettici, e ha dato ai suoi contributi un peso che va oltre il convegno annuale.

4.2 Le criticità persistenti

Le stesse indagini che certificano i progressi documentano anche le resistenze. Il gap tra dichiarazioni di principio e comportamenti aziendali è la criticità più difficile da affrontare, perché non dipende da malafede ma da una combinazione di inerzia organizzativa, vincoli di costo e scarsa percezione del ritorno sull'investimento. I dati dell'indagine 2021 sono eloquenti: meno di un terzo delle imprese ha adottato certificazioni o audit in ambito sociale; solo il 25% dispone di un piano di welfare aziendale; oltre il 60% non ha donne tra quadri e dirigenti. Questi numeri non sono migliorati significativamente nei quattro anni successivi.

Sul fronte della valorizzazione commerciale, la sostenibilità sociale fatica ancora a diventare leva di differenziazione. Raramente le imprese la percepiscono come strumento essenziale di crescita: è per lo più considerata un investimento di immagine, rilevante solo per quei mercati — pochi, ma esigenti — che la richiedono esplicitamente come requisito. Il rischio del social washing — denunciato con forza in sede europea attraverso la direttiva EmpCo sui green claims — è reale e urgente da presidiare: senza standard verificabili e indipendenti, la narrazione etica del lavoro diventa facilmente strumento di marketing piuttosto che di cambiamento reale.

Sul fronte del lavoro migrante e stagionale, il quadro rimane preoccupante. La ricerca Demetra del 2022 ha documentato situazioni di sfruttamento non circoscritte al Sud Italia, ma presenti anche nei distretti più blasonati di tutto il paese: salari sotto la soglia di legge, orari prolungati, assenza di dispositivi di protezione individuale, contratti inesistenti. Queste condizioni non sono una patologia marginale del sistema: sono alimentate dalla struttura stessa del mercato del lavoro stagionale, che scarica sui terzisti e sulle cooperative di fornitura il costo della flessibilità. Finché la tracciabilità etica non arriva fino all'ultimo anello della filiera, ogni

certificazione di sostenibilità resta incompleta.

C'è infine una criticità strutturale che riguarda la dimensione delle imprese. Il 50% delle aziende del settore ha meno di 9 addetti: per queste realtà — spesso a gestione familiare, spesso prive di una funzione HR dedicata — gli strumenti di sostenibilità sociale progettati per imprese strutturate risultano inaccessibili o percepiti come irrilevanti. Risolvere questo problema richiede soluzioni distrettuali e collettive, non soluzioni individuali: è la logica che ha ispirato il progetto pilota del 2025 e che dovrà guidare il prossimo quinquennio.

4.3 Le opportunità

Il contesto normativo europeo sta cambiando rapidamente, e per chi come Equalitas si è mosso in anticipo si tratta di un'opportunità storica. La direttiva CSRD impone dal 2024 obblighi di rendicontazione di sostenibilità a migliaia di imprese europee; la direttiva sulla due diligence obbligherà le grandi aziende a verificare le condizioni di lavoro lungo tutta la filiera; il regolamento contro il lavoro forzato potrà bloccare l'ingresso nell'UE di prodotti fabbricati con lavoro non conforme agli standard internazionali. Per le imprese italiane del vino, avere già adottato lo standard Equalitas — con i suoi indicatori sociali verificati da terzi — significherà essere pronti quando questi obblighi raggiungeranno il settore.

L'approccio distrettuale sperimentato nel 2025 con il Consorzio del Vino Nobile di Montepulciano apre una via concreta per scalare l'impatto del tavolo. I Consorzi di Tutela, con la loro funzione di governo riconosciuta dalla legge, la loro capillarità territoriale e il loro ruolo di interfaccia con le istituzioni, sono il vettore naturale per diffondere cultura della sicurezza, strumenti formativi e tracciabilità etica. Su oltre 500 denominazioni italiane, un modello che funziona a Montepulciano può funzionare a Barolo, sull'Etna, in Franciacorta. È una leva di sistema, non di singola azienda.

C'è infine un'opportunità legata al cambio generazionale. I dati del 2024 mostrano che le nuove generazioni di lavoratori — e di consumatori — attribuiscono al lavoro un valore che va ben oltre la retribuzione: cercano senso, crescita, appartenenza a qualcosa di più grande. Le imprese del vino che sapranno costruire ambienti di lavoro autenticamente sostenibili attrarranno i talenti che le altre faticano a trovare. In questo senso, la sostenibilità sociale non è solo un obbligo normativo o una richiesta dei buyer: è una leva competitiva per il futuro del comparto.

5. Metodo, eredità e prossime sfide

Il Tavolo Vino-Lavoro non è soltanto una serie di convegni annuali. È un modello di lavoro che si è rivelato replicabile e che, in cinque anni, ha dimostrato di poter produrre effetti concreti: ricerche che entrano nei documenti di policy, indicatori che diventano requisiti nei capitolati internazionali, pratiche aziendali che si diffondono attraverso le reti di certificazione.

Il metodo

Ogni edizione ha seguito uno schema consolidato, che combina rigore scientifico, rappresentatività degli attori e orientamento all'azione. La ricerca empirica originale — condotta con università, fondi interprofessionali o enti di ricerca indipendenti — fornisce la base fattuale del dibattito, impedendo che il convegno scivoli verso la retorica. La keynote di alto profilo — un professore universitario, un esperto internazionale, un ricercatore di settore — offre una cornice interpretativa rigorosa. La tavola rotonda multistakeholder — costruita con attenzione alla composizione, includendo sempre sia chi produce sia chi acquista, sia chi rappresenta i lavoratori sia chi li impiega — trasforma il dibattito in dialogo. La sintesi finale, consegnata ogni anno alle istituzioni presenti, trasforma il dialogo in impegno.

Questo metodo ha permesso al tavolo di guadagnarsi una reputazione che va ben oltre Montepulciano. Essere patrocinati da FederDoc, citati nei rapporti di ETI e Amfori, richiamati dai monopoli nordici nei loro documenti di politica d'acquisto: sono segnali che il lavoro fatto ha prodotto una massa critica sufficiente a influenzare il dibattito europeo sulla sostenibilità sociale del vino.

L'eredità

Cinque anni di lavoro hanno lasciato un'eredità concreta: una rete di oltre trenta organizzazioni attive; un corpus di ricerche originali che costituisce la più solida base empirica disponibile sulla sostenibilità sociale del vino italiano; un modello distrettuale pilota operativo; un vocabolario condiviso — da social washing a tracciabilità etica, da benessere organizzativo a approccio distrettuale — che di fatto non esisteva nel dibattito del settore sei anni fa. È un appuntamento annuale che i principali attori della filiera aspettano e a cui partecipano perché produce qualcosa di utile.

Le cantine che hanno portato la propria esperienza diretta ai lavori del tavolo — Antinori, Banfi, Caviro, I Vini di Maremma, Salcheto — hanno contribuito a radicare il dibattito nella realtà operativa delle imprese, impedendo che restasse astratto. La loro partecipazione è un segnale che le questioni del tavolo non sono percepite come esterne o ostili dall'industria, ma come rilevanti per chi produce ogni giorno.

Le prossime sfide

L'edizione 2026 di Luci sul Lavoro sarà l'occasione per fermarsi un momento — nel chiostro della Fortezza, in un formato volutamente più informale e celebrativo — e guardare insieme avanti. Cinque anni di lavoro costituiscono una base solida; il prossimo quinquennio richiede di alzare l'asticella.

I temi che il tavolo dovrà affrontare sono già visibili: la transizione digitale e il suo impatto sull'organizzazione del lavoro in vigna e in cantina; il quadro normativo europeo sulla due diligence e il presidio del social washing; l'integrazione strutturale dei lavoratori migranti nei distretti del vino; la scalabilità del modello distrettuale di Montepulciano alle altre denominazioni italiane; la misurazione dell'impatto del benessere organizzativo sulla produttività, anche nelle piccole imprese. Sono sfide complesse, che richiedono lo stesso metodo con cui si è lavorato finora: dati, dialogo, impegno.

Il 9 luglio 2026, insieme ai partner storici e alle nuove voci che si aggiungeranno, il tavolo scriverà la prima pagina del suo secondo quinquennio.

I partecipanti storici del Tavolo

FederDoc | Gambero Rosso | INPS – Area Agricoltura | INAIL | Ministero dell'Agricoltura (MASAF) | Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali | Ispettorato Nazionale del Lavoro | ANPAL / ANPAL Servizi | Università di Siena | Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa | Università LUISS Guido Carli | FLAI CGIL | FAI CISL | UILA-UIL | Fondazione Lavoro e Welfare | Oxfam Italia | ETI (Ethical Trading Initiative) | Amfori | BRC-GS | Stronger Together | Synthesis di Michela Lupi | Systembolaget | Vinmonopolet | Syndicat Européen des Travailleurs | Unione Italiana Vini | Federvini | Consorzio Vino Nobile di Montepulciano | Valoritalia | Fondazione Consulenti del Lavoro | Sustainable Wine Roundtable | Assobenefit | Fondo For.Te. | Foragri | Osservatorio Placido Rizzotto | Cantine partecipanti: Antinori, Banfi, Caviro, I Vini di Maremma, Salcheto

EQUALITAS

LUCI SUL LAVORO

Immagini, musica e parole che raccontano il Lavoro