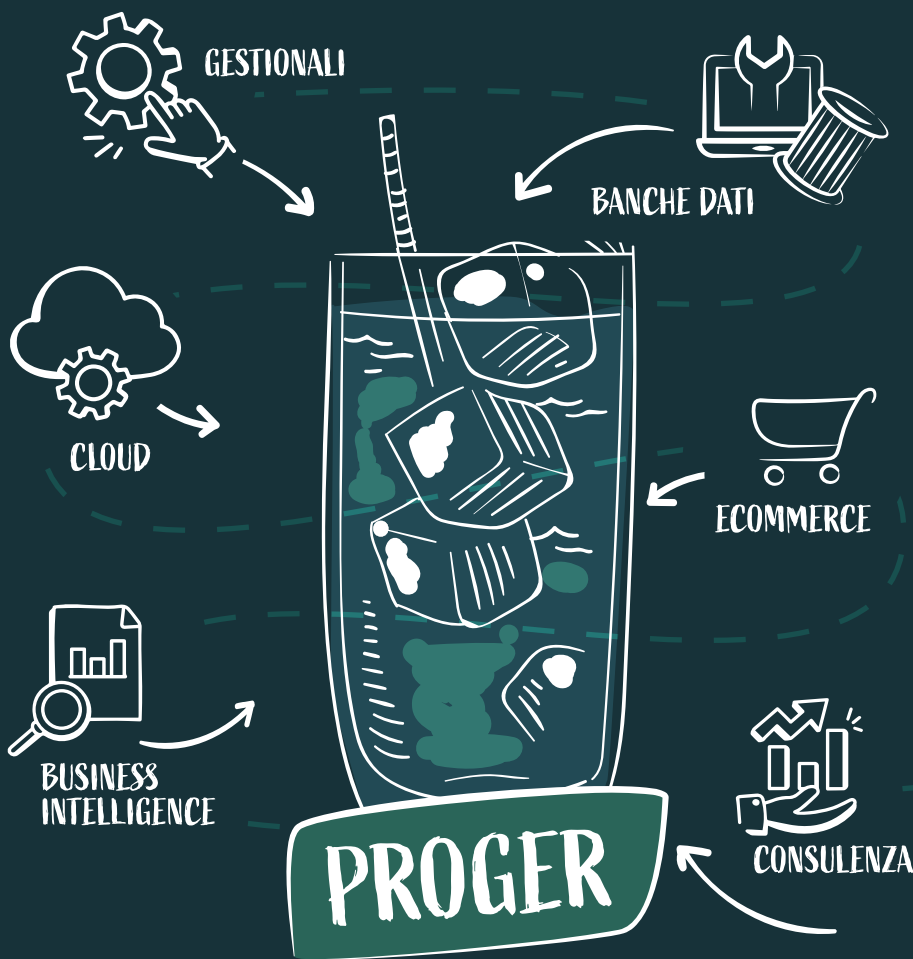


DISTRIBUZIONE AFTERMARKET

Parts

www.partsweb.it

4 chiacchiere con...: Serafino Bartolozzi CEO di LKQ RHIAG
Parts Aftermarket Congress 2022: Il resoconto del convegno



**IL COCKTAIL
DI SOLUZIONI
PER LA TUA AZIENDA**

SCOPRI DI PIÙ



PROGER

WWW.PROGER.NET | WWW.CLIPPARTS.NET

Vito M. Crosetto

Presidente Esecutivo di PRAXI



Vito M. Crosetto, Presidente Esecutivo di PRAXI

“Persone e aziende: evoluzione dei comportamenti e delle aspettative”

“**S**iamo di fronte a una nuova filosofia del lavoro, da equilibrare con la vita personale anche attraverso l'adozione dello smart working e di nuovi modelli di leadership, meno gerarchici e più responsabilizzanti”: questo lo scenario dell'attuale realtà del lavoro e della sua organizzazione tratteggiato nell'intervento di Vito M. Crosetto, Presidente Esecutivo PRAXI, analizzando il profondo cambiamento mondiale in atto in aziende, manager e dipendenti. Per cercare di rispondere alle nuove sfide basandosi su analisi, indagini, survey e report

realizzati da fonti e operatori economici internazionali, PRAXI ha individuato pratiche e modelli utili a gestire temi strategici come il lavoro multigenerazionale, la flessibilità delle organizzazioni, i nuovi modelli di leadership, la formazione, la crescita personale e le competenze. Nel corso del suo intervento al Parts Aftermarket Congress 2022, Vito M. Crosetto ha quindi proposto un'analisi ragionata di molteplici trend che non possono essere ignorati, perché - come ha sottolineato - “toccheranno tutte le nostre realtà, grandi o piccole che siano”, aftermarket compreso. Un settore che, come gli altri,

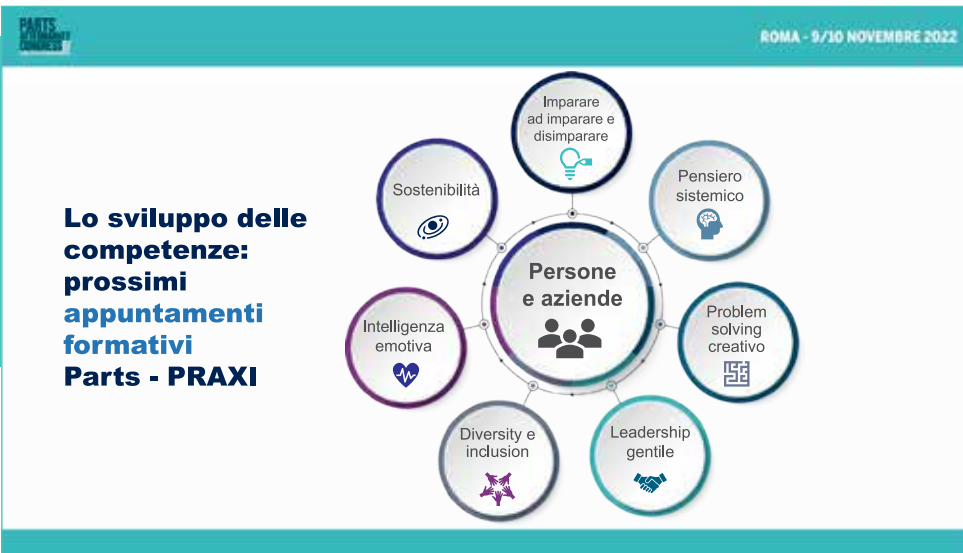
è sottoposto a sollecitazioni che spingono verso la trasformazione inevitabile sia del business, sia delle organizzazioni aziendali.

Il mondo del lavoro e i suoi trend

Crosetto ha esordito presentando i principali trend del mondo del lavoro che stanno interessando globalmente le aziende, citando innanzitutto la digitalizzazione, “Un processo accentuato dalla pandemia, che oltre a rafforzare l'importanza della trasformazione digitale nelle aziende, le ha spinte ad adottare nuovi approcci digitali nella gestione



L'EVENTO INTERNAZIONALE PER IL POST VENDITA



del business e del lavoro". Tra le principali sfide da affrontare, Crosetto ha riportato la necessità di allineare la trasformazione digitale agli obiettivi aziendali, di assegnare efficacemente le risorse e di trovare i migliori talenti a supporto delle iniziative digitali. Una ulteriore tendenza del mercato del lavoro a livello globale è l'emergere del "lavoro ibrido", formula che vede alternarsi il lavoro svolto in azienda e da remoto e che deve essere concepita anche nelle interazioni con clienti e fornitori. Temi altrettanto decisivi sono la nascita di nuove professioni e la necessità di acquisire nuove

competenze che rispondano ai cambiamenti in atto. Parallelamente, si verifica la tendenza al ridimensionamento (o addirittura alla scomparsa) di alcune mansioni o ruoli superati. Altra importante tendenza segnalata da Crosetto è quella delle "grandi dimissioni", dimissioni volontarie e in massa, un fenomeno iniziato nel post-pandemia nel 2021 negli USA e proseguito in Europa. Un processo che introduce una grande sfida: come riuscire a trattenere i talenti?

La risposta è complessa e prevede di rivedere il processo di selezione e conquista dei talenti,

nonché una conoscenza profonda dei bisogni dell'azienda. Insieme alle dimissioni de facto, emerge poi un fenomeno preoccupante: il "quiet quitting" o "abbandono silenzioso", cioè una gestione più soft delle proprie mansioni e del ruolo, da parte di chi è meno interessato a crescere professionalmente e veder crescere la retribuzione, privilegiando salute e benessere. Sempre di più nel mondo e così in Italia, acquista valore lavorare in un'atmosfera piacevole e realizzare un buon equilibrio tra vita professionale e privata, fattori privilegiati rispetto a retribuzione e sicurezza del





con una gestione articolata del personale. Con l'ingresso della Generazione Z nel mondo del lavoro, infatti, GenZ, Millennials, GenX, Baby Boomers, si trovano a operare insieme, creando un ecosistema complesso, ma anche un potenziale unico di crescita. Crosetto ha sottolineato che "La sostenibilità va intesa anche rispetto al personale, tenendo conto delle quattro generazioni per la prima volta presenti insieme nelle aziende, con driver motivazionali diversi e solo in parte comuni".

Una nuova filosofia del lavoro

Come affrontare, gestire e valorizzare il mix di cambiamenti sociali, comportamentali e tecnologici dei prossimi anni? Quali, in sostanza, le possibili risposte alle nuove sfide?

Crosetto ha descritto i caratteri della nuova filosofia del lavoro emergente: "I lavoratori hanno un modo nuovo di risolvere l'equazione "equilibrio vita-lavoro" col passaggio dal work life balance al work life integration". Le aziende devono adoperarsi in questa direzione concependo le persone nella loro dimensione completa di esseri umani, con necessità e bisogni propri. Anche i manager non si ritrovano più nel vecchio modello di leadership e sentono di dover rispondere alle nuove aspettative e necessità dei dipendenti. Inevitabile rispondere anche alla richiesta di maggiore flessibilità lavorativa: negli spazi (smart working, lavoro ibrido, pendolarismo), nei tempi (orari ridotti, lavoro nel weekend) e nelle procedure (processi orizzontali e non verticali). Ingredienti fondamentali per crescere e rafforzare coinvolgimento e retention, le aziende devono focalizzarsi sulla crescita personale e trasversale del dipendente all'interno dell'organizzazione e sulla certificazione delle nuove competenze. Vanno poi valorizzati, a supporto dei processi di apprendimento continuo, micro-learning e blended learning, che alternano momenti di formazione in presenza e da remoto e devono essere affidati a formatori evoluti. Crosetto ha dunque concluso il suo intervento annunciando i percorsi formativi dedicati allo sviluppo delle competenze, organizzati da PRAXI in collaborazione con Parts, che verranno avviati nel corso del 2023.

PARTS
ROMA - 9/10 NOVEMBRE 2022

Il contesto multigenerazionale

Con l'ingresso della Generazione Z nel mondo delle organizzazioni, per la prima volta lavorano insieme **quattro generazioni diverse fianco a fianco**, una forza lavoro multigenerazionale, che rappresenta per le aziende un ecosistema complesso e al contempo un potenziale unico di crescita.

Il tema della diversità generazionale diventa per le aziende un fattore competitivo da presidiare, attraverso una gestione articolata del personale.

15%	Baby Boomers Età: 55-73
33%	Generazione X Età: 39-54
40%	Millennial Età: 23-38
10%	Generazione Z Età: 7-22

«Global talent trends», LinkedIn, 2022

posto di lavoro. Attenzione quindi a non sottovalutare l'importanza dell'ambiente di lavoro, come emerge dal report "State of the Global Workplace 2022" di Gallup che ha monitorato emozioni come il coinvolgimento, lo stress quotidiano, la tristezza e gli stati di ansia dei lavoratori. In Italia, in particolare, si registra un livello di stress altissimo,

fuori dai parametri globali, mentre è a livelli minimi l'engagement dei collaboratori.

Generazioni a confronto

Seconda focalizzazione del Presidente di PRAXI nel suo intervento è stato il tema della diversità generazionale, fattore competitivo da presidiare