



CODEmOTION

Come navigare i trend
dello scenario IT in
Italia

{CODEmOTION}
for companies



Post Pandemic Scenario

**New employees &
new employers**



**Digitalizzazione
accelerata**



Great Resignation



**Nuove professioni
e nuove skill**



1 milione di posizioni aperte nelle Tech Industries in Europa

Le aziende devono **farsi conoscere per attrarre gli sviluppatori**. I direttori delle risorse umane dovrebbero pensare come esperti di marketing: devono lavorare a stretto contatto con communication & mktg departments per rafforzare l'identità del marchio aziendale ed essere visibili tra i loro target: gli sviluppatori. I **Dev infatti non sono su LinkedIn** o su altre piattaforme standard di ricerca di lavoro.



Matchmaking, come conquistare Tech talents

**Companies are looking
for devs, devs are not
looking for companies**



5,7 millions

media di annunci di lavoro per figure tecnologiche.



24

numero medio di offerte di lavoro ricevute da un professionista della tecnologia al mese.



70%

degli sviluppatori rifiuta un'offerta da un'azienda con una cattiva reputazione.

Source: Codemotion Observatory 2020, LinkedIn



8% _____
**dei professionisti IT
accetta di avere un
secondo colloquio con
un'azienda**

Le aziende devono essere veloci, efficaci e coerenti lungo tutto il processo di reclutamento perché solo l'8% dei candidati accetta il 2° colloquio con la stessa azienda. Ciò accade perché altre aziende arrivano prima e **sono più competitive in termini di marchio IT, stack tecnologico, stipendio, lavoro a distanza**; tutti elementi fondamentali per questi professionisti. Quindi il rischio è investire denaro, tempo e risorse per attrarre, trovare e intervistare candidati che poi però non lavoreranno con te.



67%

**degli sviluppatori non sono alla
ricerca di un nuovo lavoro ma
sono aperti a nuove opportunità**

Source: Codemotion Observatory 2020, LinkedIn



45 giorni

**tempo medio di assunzione
per Professionista IT**

Quali sono le **difficoltà** nella comunicazione tra **HR** e **developers** durante un colloquio

Le risorse umane non parlano la stessa lingua degli sviluppatori



Source: Survey on Codemotion Community, 2022



"I Dev come primo approccio non vedono la banca come meta di lavoro privilegiata"



Source: Codemotion Observatory 2020, LinkedIn



"Avere l'opportunità di raccontare i progetti ambiziosi che abbiamo nel futuro ad una platea qualificata di talenti della tecnologia è un enorme plus per il mondo banking"



Italian Banking scenario

279

Banche che hanno
almeno uno
sviluppatore nel loro
staff interno

175

Banche che stanno
assumendo nuovi
sviluppatori

14

Banche che hanno postato un
annuncio di lavoro su LinkedIn
da agosto 2021 ad agosto 2022

Why?

**Il settore bancario si sta adattando alle
esigenze degli sviluppatori,
allontanandosi dai metodi di
assunzione tradizionali.**



13%

**degli sviluppatori sono attivamente
alla ricerca di un nuovo lavoro**



64%

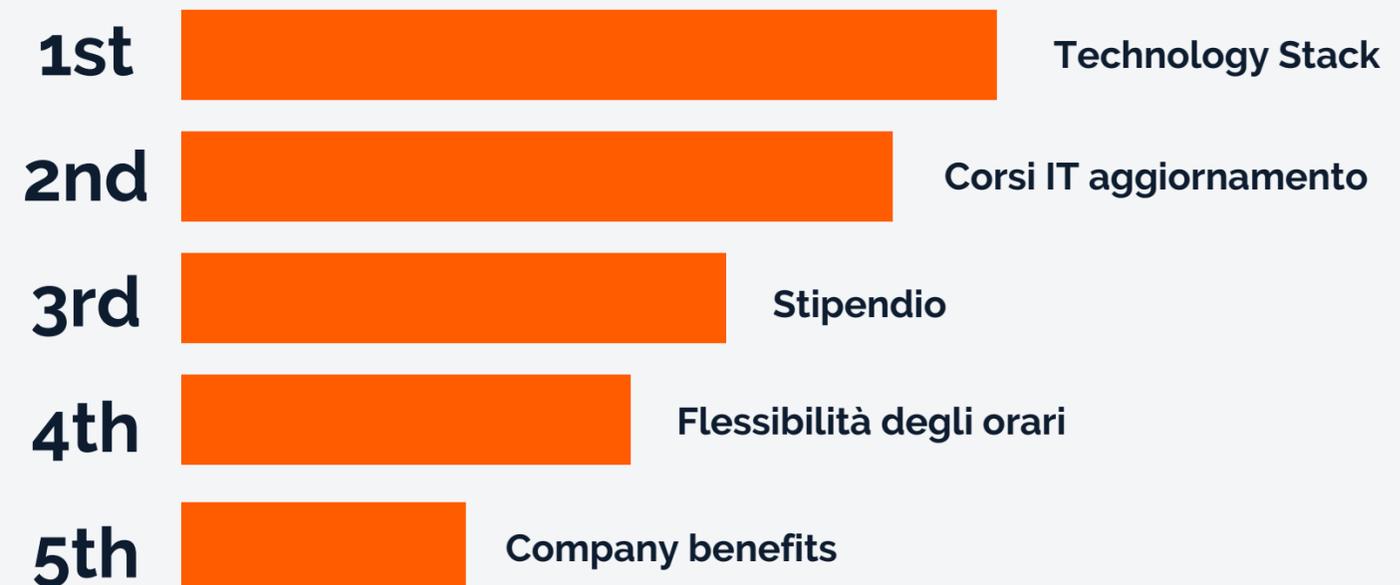
**degli sviluppatori utilizzano la
loro rete per la ricerca di lavoro**

Quali informazioni catturano l'attenzione degli sviluppatori negli annunci di lavoro?

Lo stipendio non è il fattore principale per attirare nuovi sviluppatori. Un'identità aziendale tecnologica è ciò che interessa di più ai professionisti IT.



Source: Survey on Codemotion Community, 2022





Come attrarre tech talents?

Attira comunicando **valori, finalità e missione** attraverso i canali giusti.

I candidati sono più proattivi ed esigenti, cercano un **adattamento culturale all'azienda.**

I professionisti della tecnologia sono **molto richiesti.** La concorrenza riguarda il marchio IT, lo stack tecnologico, lo stipendio, il lavoro a distanza e **la capacità di coinvolgerli.**

Le aziende devono essere **veloci e trasparenti.** E coinvolgere i talenti della tecnologia attraverso i canali giusti.

Entra in contatto con noi

[Book a meeting](#)

{CODEMOTION}
for companies



forcompanies.codemotion.com



forcompanies@codemotion.it