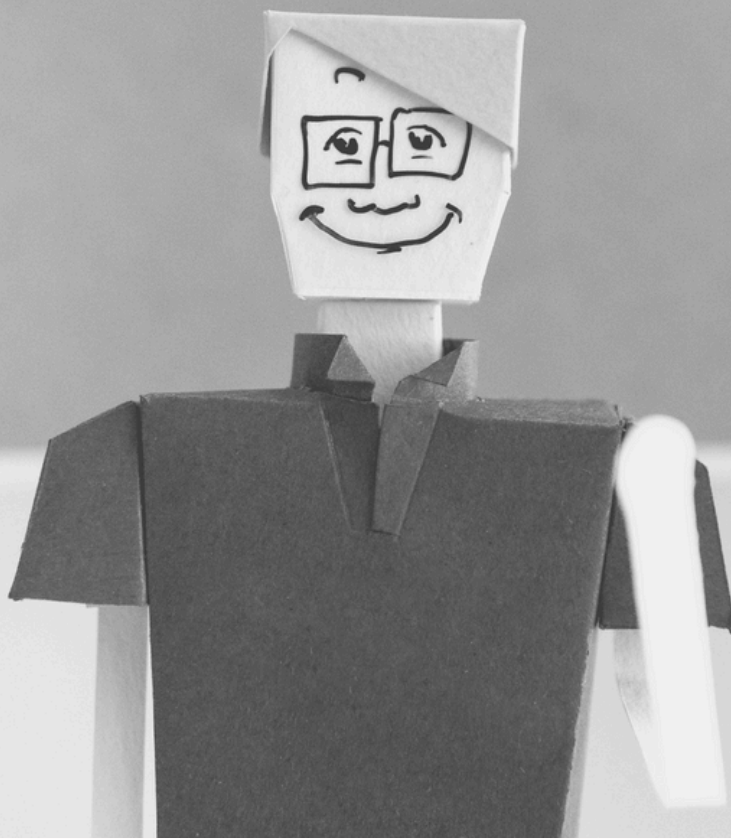


Parliamo di informatici: servono formazione e rapporti umani.

Questi e altri sorprendenti spunti emersi dall'indagine sul rapporto tra aziende ed esperti di IT, con interviste ai diretti interessati.



Grazie al nostro ruolo di recruiter siamo a contatto quotidiano sia con HR Manager sia con candidati. Abbiamo voluto quindi indagare sulla **percezione che entrambe le categorie hanno del lavoro degli informatici**, per capire se il gap tra domanda e offerta si possa colmare “semplicemente” allineando la **comunicazione tra le due parti** o modificando piccoli aspetti apparentemente secondari. Ecco cosa è emerso dalla nostra indagine.

1. Premesse: stipendio e carriera di un informatico in Italia e nel mondo

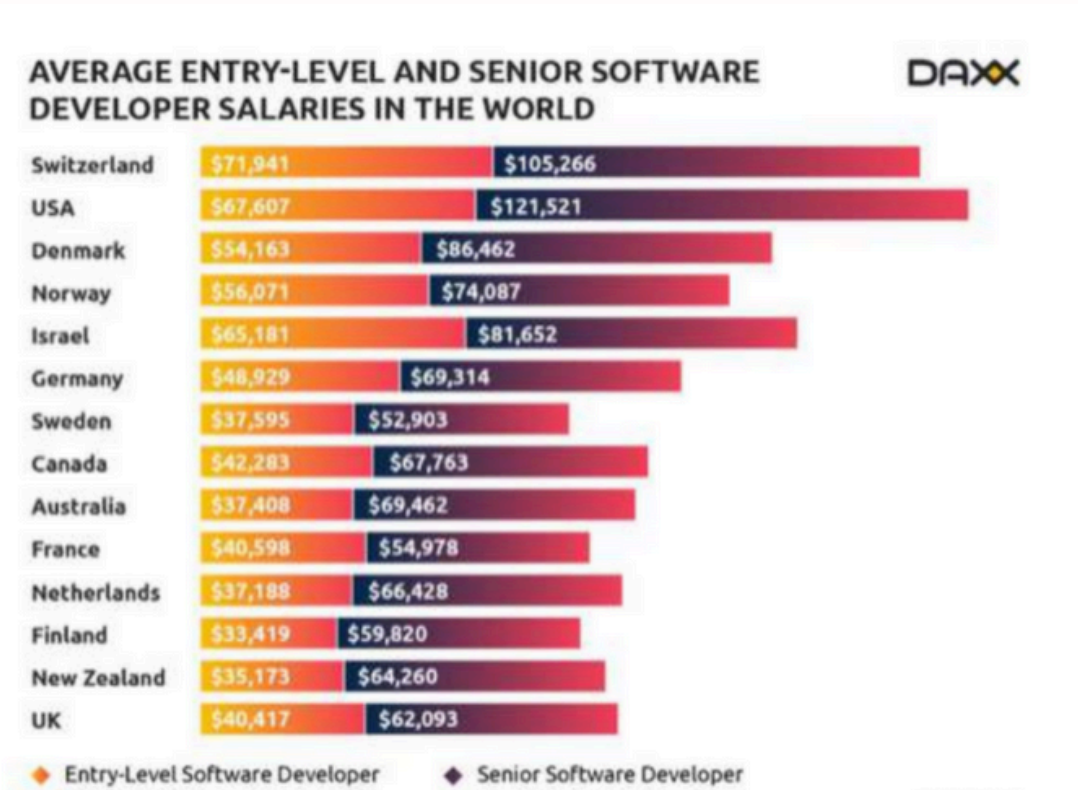
“**Mamma, papà: voglio fare il programmatore informatico**”. Questa è la frase che ogni genitore dovrebbe auspicare di sentir pronunciare dai propri figli oggi, maschi e femmine. Non c’è ombra di dubbio infatti che quelle legate al mondo IT siano attualmente **le professioni più richieste** dal mercato del lavoro mondiale: le aziende si contendono i migliori programmatori e la domanda nel settore continua a registrare **trend di crescita superiori all’offerta**.

E i salari? Sono sempre più alti, come rivelano le ricerche di Daxx sul settore. E mentre la **Svizzera** contende agli USA il primo posto in quanto ad attrattività, grazie agli stipendi elevati, anche nuove realtà emergenti si stanno affacciando in vetta a queste speciali classifiche. Un esempio su tutti è **Israele**, che nel 2019 si collocava al 6° posto, dietro Norvegia, Danimarca e Germania, e 12 mesi più tardi ha raggiunto il 3° posto su scala mondiale.



Da evidenziare è, inoltre, il dato delle carriere lavorative, che fa emergere come ogni sviluppatore web possa **incrementare il suo salario fino a quasi il 40%**, passando da junior a senior. Una percentuale che non ha eguali in altre professioni.

In Italia, lo stipendio di un informatico junior si aggira in media sui **33mila euro l'anno, fino a raggiungere la media dei 47mila per i professionisti più esperti**. Inoltre, se si lavora nel settore dei servizi finanziari o del commercio, i guadagni risultano incrementati fino ad un 7% del totale.



Nonostante la grande domanda e le ottime prospettive di carriera, per la figura professionale dell'informatico permane un significativo **gap tra domanda ed offerta**.

I professionisti adatti a ricoprire tale ruolo sono **difficili da reperire e ancor di più da fidelizzare** per lunghi periodi all'interno di un'azienda.

Questo perché l'evoluzione del mondo del lavoro e la digital disruption hanno portato a considerare come **importanti (per non dire fondamentali) altri aspetti professionali** oltre a quelli solitamente tenuti in considerazione dalle aziende.

Vediamoli nel dettaglio grazie ai risultati dell'indagine.

2. HR e informatici a confronto: l'indagine

Abbiamo condotto la survey su 150 HR Manager e 250 informatici.

Agli HR Manager abbiamo chiesto quali sono i motivi per cui gli informatici rifiutano le offerte di lavoro della loro azienda (o meglio quali credono che siano questi motivi).

Agli esperti di IT abbiamo chiesto per quali motivi hanno cambiato lavoro l'ultima volta. Ecco i punti chiave che sono emersi.

N.B. L'indagine è stata condotta in modalità anonima tramite LinkedIn e non ha valenza statistica.

2.1 Servono technical leader in grado di guidare l'innovazione

Su questo punto concordano tutti, HR di piccole e grandi aziende così come informatici di ogni età: un leader tecnico che abbia una visione sul futuro e sia in grado di guidare un team di talenti tecnici è un bene preziosissimo, che riesce a trarre il meglio da ogni collaboratore, con conseguente soddisfazione sia delle persone che dell'azienda.

Probabilmente anche ottimi talenti non riescono a rendere appieno in mancanza del giusto leader, e questo potrebbe far riconsiderare alcuni investimenti dei reparti HR in favore dell'assunzione di un top leader piuttosto che di schiere di junior poi abbandonati a se stessi.

“Mancava gente competente e lungimirante con la quale fare progetti e alla quale proporre innovazioni.” IT Expert

“C'era difficoltà nel capire che è meglio aggiornarsi e usare le ultime tecnologie che migliorano tutto sotto qualsiasi aspetto.” IT Expert

“Scarsità di progettazione, programmazione attività e documentazione tecnica e funzionale.” IT Expert

“Linguaggi di programmazione obsoleti o troppo standard.” IT Expert

2.2 Lo stipendio conta

C'è molta letteratura sul fatto che per i lavoratori di oggi l'ecosistema azienda sia sempre più importante nel suo complesso, come ambiente di lavoro in cui vivere bene e non solo come fonte di guadagno, ma evidentemente per gli informatici questo è vero fino ad un certo punto.

Il **20% degli intervistati** ha infatti segnalato come principale nota dolente uno stipendio troppo basso, sia tra le fasce d'età più giovani sia tra chi ha più esperienza.

E i Responsabili delle **Risorse Umane cosa ne pensano?** Sembrano esserne **pienamente consapevoli**, dato che il 70% degli HR intervistati ha segnalato la questione stipendio tra le cause per cui gli informatici non accettano le loro offerte di lavoro.

*“Il mio stipendio non era adeguato al costo della vita della città in cui l'azienda è basata.”
IT Expert*

“Il guadagno non era commisurato allo sforzo e alle conoscenze.” IT Expert

2.3 La formazione è fondamentale anche per i senior

I progetti di formazione rivestono un ruolo chiave per gli informatici di tutte le età: **sopra i 40 anni** i punteggi per questa categoria come driver di scelta di un lavoro sono altissimi, e si mantengono molto alti **anche sopra i 50**.

Sono i **Responsabili HR a non sembrare consci di questo desiderio**: infatti sia da realtà strutturate sia da aziende più piccole abbiamo raccolto voti non troppo alti sull'importanza di questo punto.

“Troppo spesso si dimentica che il successo di un'azienda dipende dalla voglia e capacità delle persone che ci lavorano.” IT Expert

2.4 Il rapporto umano col capo è più importante di quanto gli HR credano

Sarà che i “nerd” hanno fama di essere poco empatici, sarà che non sembrano mai i più socievoli nelle situazioni conviviali, tant'è che **dagli HR questo fattore non viene ritenuto molto importante.**

E **invece gli informatici ci hanno sorpreso**, segnalando il rapporto umano col proprio capo tra gli aspetti principali che tengono in considerazione quando valutano un cambio lavorativo.

“E’ fondamentale consultarsi apertamente sulla realizzazione di un progetto.”
IT Expert



“Non c'è peggior situazione del non sentirsi valorizzati o che la propria opinione non venga presa in considerazione, soprattutto quando si ha un ruolo di responsabilità.”
Daniele Donnini, CTO Reverse SpA

2.5 Lo smart working aiuta ma non è tutto

Forse influenzati dalla crescente fama dello smart working (spesso confuso con telelavoro, remote working e altre forme di lavoro simili ma non uguali), molti HR, soprattutto di realtà con più di 500 dipendenti, ritengono **l'assenza di smart working uno dei principali motivi per cui i candidati del mondo IT rifiutano le loro offerte.**

Non della stessa opinione sembrano essere i diretti interessati, che hanno dato un punteggio piuttosto basso a questa voce come driver nella scelta di un cambio lavorativo.

“Un lavoro analitico con il programmatore richiederebbe uno stile di vita sostenibile, quindi è fondamentale lo spazio per lo sport e la riduzione estrema dei tempi di commute.” HR Manager

2.6 La geolocalizzazione dell'azienda pare non contare troppo (tranne che per i papà)

Solo tra gli informatici tra i 30 e i 40 anni è stata segnalata la distanza da casa come un fattore chiave. Ne deduciamo che i papà e le rarissime mamme developer abbiano ovviamente a cuore questo tema che invece pesa meno per gli altri.

Gli HR concordano sul fatto che questo aspetto non sia vitale, votandolo in media con punteggi bassi (è considerato un po' più importante per le aziende con più di 500 dipendenti, che in effetti sono spesso lontane dalle città). Possono quindi rincuorarsi le aziende che hanno sede in luoghi remoti scomodi da raggiungere.

“Forse la lontananza dell'azienda da poli universitari ha pesato per i nostri candidati tecnici.” HR Manager

2.7 Meglio start up o grande azienda?

Si sa, l'erba del vicino è sempre più verde. E così diverse grandi realtà ci hanno segnalato di aver perso informatici più attratti delle start up, e allo stesso tempo le aziende giovani e dinamiche lamentano di non riuscire ad ingaggiare i talenti, più attratti dai grandi brand.

Se ne conclude quindi che la soluzione stia nel trovare **il talento giusto per l'azienda giusta** con un lavoro di ricerca e selezione più attento: un maggiore effort iniziale infatti sarà ampiamente ripagato da un employer engagement più alto, con conseguente **turn over più basso**.

“C'è il mito della start up. Siamo un'azienda troppo vecchia e con bassa presenza di giovani.” HR Manager

“Essendo una start up non c'è totale garanzia sul futuro e linearità sui progetti.” HR Manager

2.8 Generale incomprensione tra informatico e azienda

In generale dalla survey è emersa una complessiva incomprensione tra le parti: gli HR lamentano che gli informatici sono troppo “schizzinosi”, mentre gli IT dal canto loro segnalano di non essere adeguatamente valorizzati. Informatici di tutte le età, con maggior peso tra i giovani, segnalano infatti di non essere stati messi nelle condizioni per lavorare al meglio e che la loro competenza non venga compresa dal management.

L'evoluzione del mondo del lavoro è stata repentina quindi è comprensibile che non tutte le aziende abbiano potuto mettersi al passo immediatamente con le nuove professioni, ma una cosa è certa: oggi gli informatici di talento sono la risorsa più preziosa di ogni impresa, e trovare il giusto canale di dialogo con loro è un investimento certamente vincente.

“Gli informatici sono considerati come operai di una fonderia (senza nulla togliere a questi ultimi). Bisogna capire che ci sono esigenze ed aspettative diverse che le aziende devono ancora recepire. Non siamo più nel 1970.” IT Expert



"La tecnologia viene spesso vista come un must-have invece che come uno strumento per l'eccellenza. Il risultato è che la si deve avere ma non la si sa gestire, e questo allontana gli sviluppatori, alienati da un ambiente che arrivano a definire 'poco stimolante' poiché non c'è interesse per il lavoro che svolgono."

Daniele Donnini, CTO Reverse SpA

Abbiamo quindi visto come la popolazione degli esperti di IT stia portando nelle aziende una ventata di novità che non può che essere benefica. Dato che ogni HR Manager sa bene quanto queste figure siano fondamentali per lo sviluppo, ecco che è chiara la strada da seguire: l'azienda che cresce delinea un percorso nuovo nella relazione con gli IT, dal recruiting alla gestione dei progetti, passando per employer engagement e percorsi di formazione.

Per approfondire questo tema ecco a te un'altra lettura semplice ma operativa e concreta:

Cerchi talenti dell'ICT?

Scopri come trovarli
e ingaggiarli



Leggi
l'e-book

Buona lettura!
Il team di Reverse

[Cerchi talenti in poco tempo? Affidaci una selezione!](#)

REVERSE

human
resources
science



www.reverse.hr

Milano - Bologna - Berlino - Parigi - Barcellona