

Professione Genitori

# **Report d'impatto sociale 2021-2022**



**JOINTLY**  
Live Work Enjoy



Professione Genitori  
**Report di impatto sociale 2021-2022**

Maggio 2022

A cura di:  
**Jointly il Welfare Condiviso s.r.l.**

Partner tecnico-scientifico:  
**BDO Italia S.p.A.**



# Indice

<b>Jointly il welfare condiviso</b>	4
<b>Lettera agli stakeholder</b>	5
<b>Premessa</b>	6
<b>Nota metodologica e Teoria del Cambiamento</b>	7

## **1 | IDENTITÀ** **10**

- Cos'è Professione Genitori
- Evoluzione del programma

## **2 | INDICATORI DI INPUT** **13**

- Le Risorse umane
- Aziende e Famiglie coinvolte
- Le Risorse economiche investite

## **3 | INDICATORI DI OUTPUT** **17**

- Indicatore di partecipazione
- Frequenza di partecipazione
- PCTO

## **4 | INDICATORI DI OUTCOME** **21**

- P2O Diplomandi
- P2O Junior
- SOS Genitori

# Jointly - Il welfare condiviso

**Jointly è al fianco delle aziende per progettare un welfare aziendale su misura.**

Dal 2014 portiamo benessere nelle organizzazioni con servizi che migliorano la qualità della vita dei dipendenti e generano un impatto positivo su engagement e employer branding. Servizi come Professione Genitori, un programma di people caring nato dall'ascolto delle esigenze delle famiglie, e cresciuto grazie al contributo e all'interazione continua con tutti gli stakeholder.

Lavoriamo per oltre **900 aziende** tra le più grandi in Italia.

Più di **300.000 persone** utilizzano i nostri servizi.

Per maggiori informazioni visita il nostro sito:  
[www.jointly.pro](http://www.jointly.pro)

## Condivisione e gestione responsabile

La condivisione è il principio chiave del welfare di Jointly, che si articola su tre livelli:

- **Alleanza azienda - lavoratori**, basata sulla fiducia reciproca, migliorando sia la vita delle persone che lavorano sia la qualità e i risultati del loro lavoro.
- **Rapporto azienda - territorio**, grazie al rapporto con i partner territoriali, il welfare aziendale esce dai confini dell'azienda e diventa un'iniziativa sostenibile per il territorio. La vera cultura del welfare ricerca infatti il miglior equilibrio possibile tra l'azienda e il mondo esterno, tra il lavoro e la vita.
- **Condivisione azienda grande - azienda piccola**, per dare accesso ai dipendenti delle piccole e medie imprese ai servizi di welfare, grazie alla possibilità di fare Rete e di condividere i costi con altre aziende simili.

Occorre dunque fare Rete! Tra **imprese** (grandi e piccole sul territorio), tra **servizi** pubblici e privati tra i **dipendenti** che possono condividere le competenze maturate nella gestione dei servizi.

Questo permette di innescare un **circolo virtuoso** che governi e indirizzi una logica di offerta di servizi in risposta ai diversi e nuovi bisogni delle persone, che massimizzi l'efficacia nella distribuzione delle risorse e ne attivi di nuove, che dia ossigeno al welfare pubblico secondo una logica sussidiaria che generi una ricaduta positiva sul territorio.

# Lettera agli stakeholder

---

In un momento storico caratterizzato da incertezza e instabilità, abbiamo scelto di diventare una **Società Benefit**, formalizzando nel nostro statuto ciò che facciamo dal 2014, il nostro inizio: **avere un impatto positivo sulle persone, sulla società e sull'ambiente attraverso i servizi di welfare integrato**.

Da sette anni siamo al fianco delle aziende, per progettare insieme piani di welfare, people-caring e well-being che rispondano a bisogni ed esigenze dei loro collaboratori nel modo più affidabile, veloce ed economico possibile.

Perseguire un progetto di **Welfare Sostenibile sul territorio** significa facilitare la condivisione di Know-How e di servizi tra le imprese più grandi e quelle più piccole, fare rete ed esserne il perno, misurando infine i risultati ottenuti.

Un esempio del nostro modus operandi è **Professione Genitori**, il programma dedicato a genitori e figli per supportarli nel percorso di crescita e nelle scelte importanti di studio e lavoro.

Partendo dai risultati dei singoli moduli (Push to Open Diplomandi, Push to Open Junior, SOS Genitori e Genitori Digitali) abbiamo analizzato gli impatti e gli effetti dei nostri programmi sull'individuo e sulla società.

In continuità con lo scorso anno, ci siamo ispirati alla "**Teoria del Cambiamento**", confermando la volontà di agire nel tempo un **cambiamento sistemico**, che abbia come obiettivo il raggiungimento di un **benessere sociale allargato e condiviso**.

Diventando una Società Benefit ci impegniamo a misurare sempre di più il valore dei progetti che

realizziamo, affinché siano sempre più efficaci e utili per tutti i nostri stakeholder.

Nella consapevolezza di condividere la direzione intrapresa con le aziende che fattivamente contribuiscono alla realizzazione di Professione Genitori, e che questi risultati sono espressione della medesima fiducia che vorremmo innestare e sostenere, vi invitiamo alla lettura del Report.

*Anna Zattoni, Presidente Jointly – il welfare condiviso  
Francesca Rizzi, CEO Jointly – il welfare condiviso*

# Premessa

---

L'emergenza da Covid-19 ha avuto un forte impatto sulle politiche di welfare delle aziende, le quali hanno responsabilità estremamente importanti verso i propri dipendenti, ponendosi come punto di riferimento principale nel legame tra la singola persona, la comunità e il territorio.

La situazione emergenziale che abbiamo vissuto negli ultimi anni ha fatto sì che i concetti di benessere economico e sociale, di bilanciamento vita-lavoro e di equilibrio familiare assumessero una rilevanza ancora più significativa.

Il Welfare aziendale gioca oggi un ruolo essenziale nel creare sinergie e nel fornire strumenti utili a potenziare impatti positivi in termini di immagine, reputazione, fidelizzazione del dipendente, attrattività sul mercato e, non per ultimo, nel

fronteggiare il periodo di crisi che le famiglie si ritrovano ad affrontare.

Vista l'importanza dei temi relativi al Welfare aziendale, Jointly prosegue con entusiasmo il suo impegno nel fornire informazioni ai propri stakeholder sugli effetti e le esternalità positive delle sue iniziative di Welfare, attraverso la misurazione degli impatti del Programma "Professione Genitori".

Il percorso di rendicontazione di "Professione Genitori" prosegue con l'obiettivo di fornire ai propri interlocutori un mezzo di comparazione affidabile e trasparente negli anni, in relazione all'impatto dei programmi "Push To Open Junior", "Push To Open Diplomandi", "SOS Genitori" e "Genitori Digitali".

Con la volontà di condividere tempestivamente i risultati dei vari programmi e di assicurare nel tempo maggiore coerenza di rendicontazione con l'anno fiscale, consideriamo questo come un anno di "transizione".

In particolare, **la rendicontazione sul programma "Genitori Digitali" all'interno del presente Report è focalizzata sui soli dati di input e output. I dati di outcome verranno pubblicati nel successivo Report 2022-2023**, per garantire la trasparenza che Jointly si impegna a fornire in relazione alle proprie iniziative.

*Nota metodologica*

## Come leggere il Report

Jointly prosegue per il secondo anno nella rendicontazione del Report di Impatto Sociale del suo Programma di Welfare "**Professione Genitori**", programma di People Caring rivolto ad aziende che vogliono supportare i propri collaboratori genitori nella crescita di un figlio, in ottica di migliore work-life integration. Professione Genitori si articola in 4 programmi o moduli e cioè P2O Diplomandi, P2O Junior, SOS Genitori e Genitori Digitali.

Il presente report si inserisce con continuità nel percorso di rendicontazione degli impatti iniziato ormai cinque anni fa con il Report di Impatto di Push To Open.

**Si mantiene l'applicazione della Theory of Change** a Professione Genitori, cioè di un percorso che definisce la traiettoria specifica e misurabile di una iniziativa finalizzata alla generazione di cambiamento sociale (approfondimento nelle slide successive).

Con il presente Report, Jointly esprime ancora una volta la volontà di continuare a dare conto ai propri stakeholder degli effetti e delle externalità positive delle sue iniziative di Welfare.

Il Report di Impatto Sociale è un dovere nei confronti di tutti gli interlocutori coinvolti e un

diritto verso l'intera collettività e gli stakeholder dei territori interessati. L'obiettivo è fornire una comunicazione più completa non solo di quello che Professione Genitori consente di realizzare ma anche del "modo" in cui viene realizzato.

Tramite una metodologia di lavoro partecipata, l'analisi include un processo di coinvolgimento dei principali attori coinvolti. Un percorso che, sotto la supervisione tecnico-scientifica di BDO Italia, è stato seguito da un Gruppo di Lavoro interno a Jointly, con la collaborazione di figure esterne coinvolte nella realizzazione di Programmi.

Sono stati presi come riferimento i principali standard di rendicontazione utilizzati per la valutazione di impatto sociale come ad esempio:

- **Metodi di processo** – GIRS, IRIS (Impact Reporting and Investment Standard), GRI (Global Reporting Initiative)
- **Metodi di impatto** – WBCSD (World Business Council for Sustainable Development) e IAIA (International Association for Impact Assessment)
- **Metodi di monetizzazione** come SROI - Social Return on Investme

## Novità dell'edizione 2021-2022

### Lo SROI – Social Return on Investment

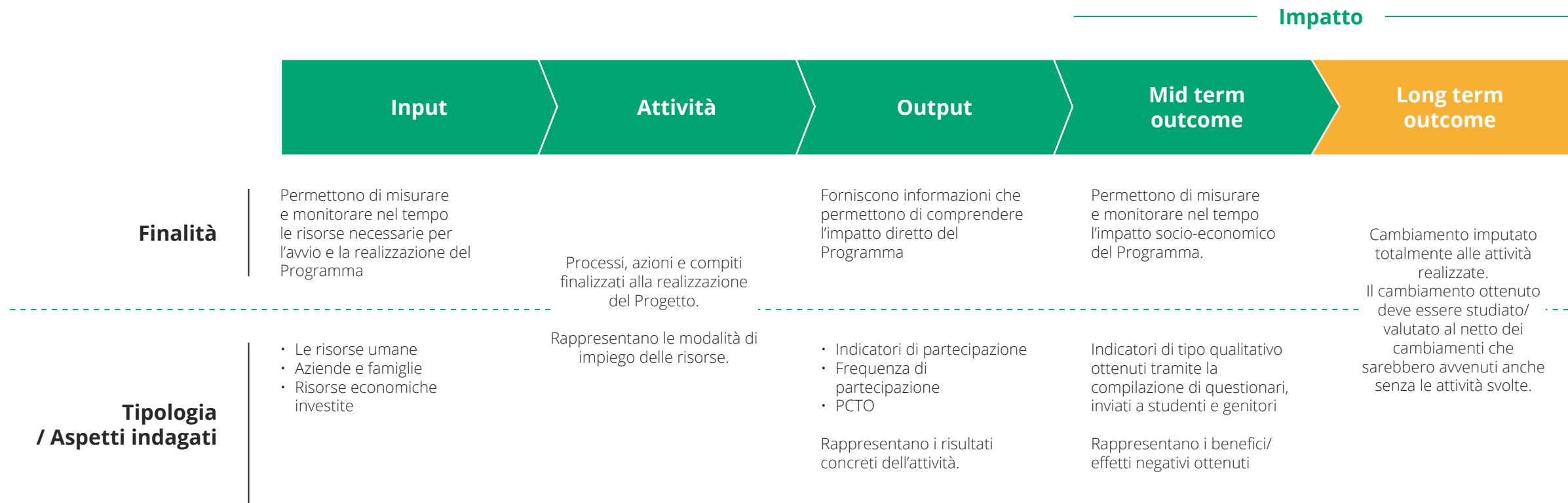
Per quest'anno, lo SROI è stato applicato – in continuità con l'anno precedente – al Programma P2O Diplomandi e, come novità introdotta per l'anno 2021-2022, è stato esteso al Programma P2O Junior, in ottica di ampliare il perimetro del ritorno sociale sull'investimento di "Professione Genitori". Tale decisione è stata presa per fornire ai lettori maggiore trasparenza e completezza nella rendicontazione di tali informazioni, in un'ottica di continuous improvement.

Le specifiche relative alla metodologia SROI utilizzata sono disponibili nelle slide successive.

## Nota metodologica

# La catena del valore

Per il monitoraggio delle performance e degli impatti sono stati definiti e utilizzati diversi tipi di indicatori, sia quantitativi che qualitativi



Gli indicatori sono stati scelti, secondo un approccio pragmatico che permette di dialogare facilmente con il Gruppo di lavoro e gli stakeholder, considerando il criterio SMART (Specifici, Misurabili, Accessibili, Rilevanti, Tracciabili) e il criterio QQT (Qualità, Quantità, Tempo).

In continuità con le edizioni precedenti, anche per Professione Genitori sono stati somministrati due questionari, prima e dopo la partecipazione ai programmi. Si ricorda che i questionari non sono obbligatori, per tale motivo il numero dei rispondenti tra i questionari pre e post varia; in più i rispondenti al questionario pre non sono necessariamente gli stessi del questionario post e viceversa.

Salvo dove diversamente indicato, nelle slide seguenti vengono mostrati i risultati dei questionari Post Programmi.



**QUESTIONARIO EX-ANTE**  
Studenti (P2O Diplomandi)  
Genitori



**PROGRAMMA**



**QUESTIONARIO EX-POST**  
Studenti (P2O Diplomandi)  
Genitori



## Nota metodologica

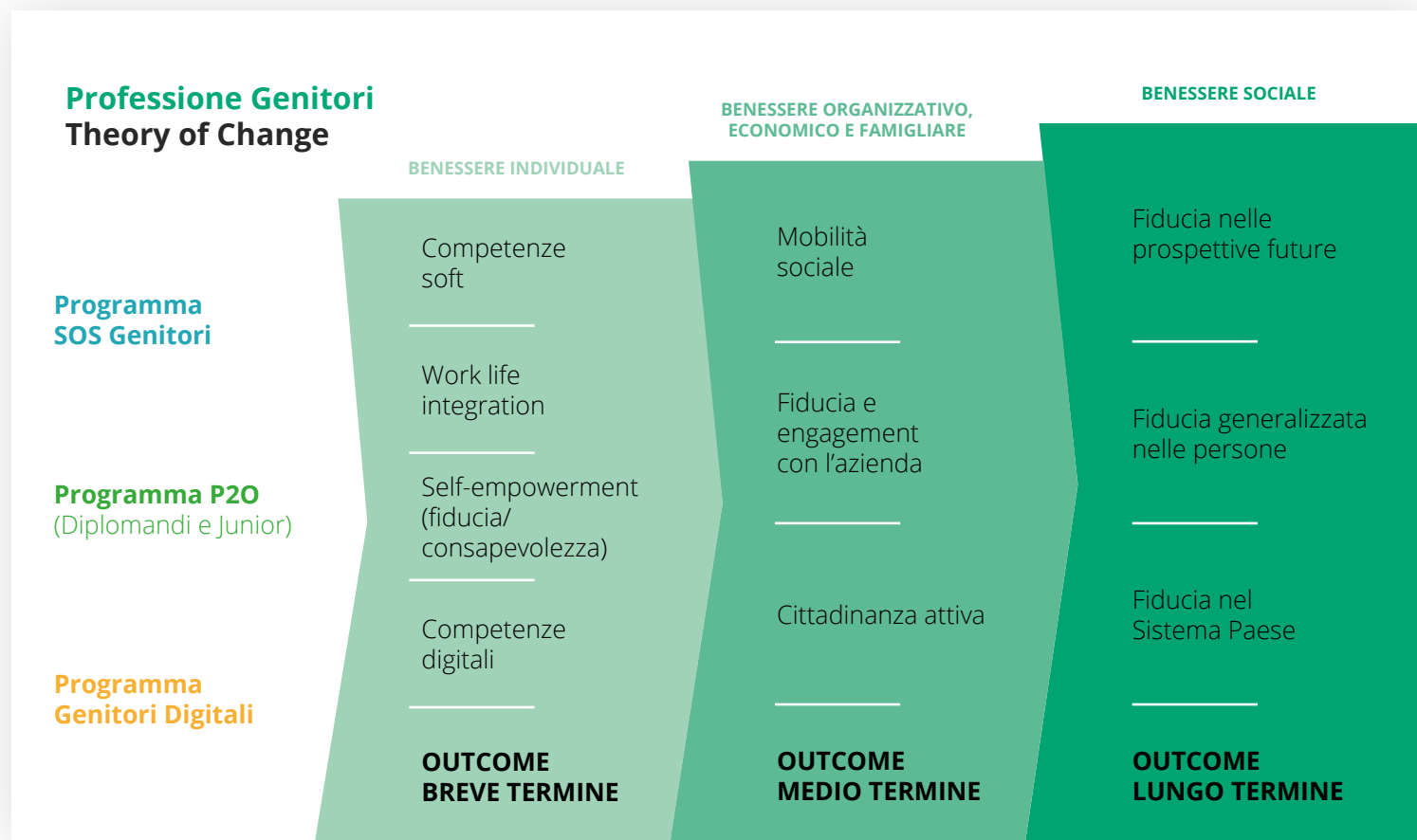
# Teoria del Cambiamento

Consapevoli del cambiamento accelerato su dinamiche organizzative e familiari - un processo ancora in atto e con risvolti diretti sul benessere delle persone - Jointly ha voluto riflettere sugli impatti generati dai singoli programmi.

Ispirandosi al framework della "Teoria del Cambiamento", è stato avviato **un processo articolato, rappresentato in modo causale dalla catena del valore di "Professione Genitori", per arrivare ad identificare gli impatti a lungo termine a cui tendere per un cambiamento "sistemico"**.

Partendo dall'analisi dei singoli programmi, si sono voluti delineare i principali risultati di breve e medio termine (outcome) che concorrono al raggiungimento di un **benessere sociale allargato, condiviso e strettamente correlato alla dimensione socio-economica**. Questo esercizio esprime la volontà di Jointly di individuare più chiaramente le linee e gli orientamenti che ogni giorno ci spingono a ragionare con gli stakeholder. Vuole inoltre esprimere al meglio anche il ruolo delle Aziende nella complessità sociale che ci circonda.

Obiettivo ultimo è, quindi, **chiarire gli ambiti di impatto che Jointly riconosce come driver strategici di "Professione Genitori"**, inclusi la sua programmazione e relativa rendicontazione. Riguarda anche la conseguente (ed eventuale) evoluzione del Programma che, tenuta ferma la visione di benessere sociale (collettivo) qui descritto, richiede una continua riflessione agli stimoli e ai bisogni che arrivano dalla realtà in cui viviamo, cresciamo e lavoriamo. La riflessione è così partita dal benessere individuale, dove gli impatti sono più immediati poiché i benefici sono prontamente riconoscibili dai partecipanti.



Nell'insieme dei Programmi, le competenze digitali e quelle soft, **il self-empowerment** e il **work-life integration** sono i principali aspetti che caratterizzano il benessere del singolo individuo.

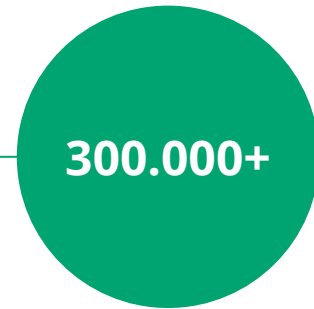
Come una quercia secolare, questi quattro outcome sono considerati la base del "Genitore del domani" e leve fondamentali per raggiungere il **benessere organizzativo**. Quest'ultimo, caratterizzato da una consapevolezza del sé e degli altri, facilita il riconoscimento del **ruolo delle Aziende** nel contribuire ad attivare cittadini attivi ed a promuovere la mobilità sociale. La contaminazione con la dimensione esterna, più legata al **benessere familiare ed economico**, permette di creare in una nuova "professionalità" in cui il Genitore è agente attivo, parte di un sistema, per una fiducia generalizzata verso il Paese.

# 1

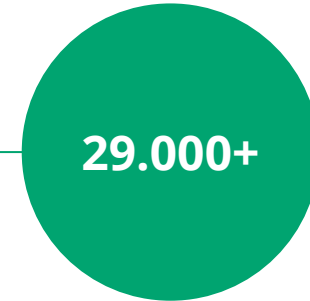
## Identità

- Cos'è Professione Genitori
- Evoluzione del programma

### Highlights (a.s. 2015-2022)



**ore di formazione**  
erogate in 6 anni



tra **genitori e ragazzi coinvolti** dall'inizio del programma



**scuole coinvolte**  
in 6 anni



**hackathon** sulle sfide della sostenibilità



**aziende coinvolte**  
in 6 anni

# Cos'è Professione Genitori

Professione Genitori è un programma di People Caring rivolto ad aziende che vogliono supportare i propri collaboratori **genitori** nella crescita di un figlio, in ottica di migliore **work-life integration**.

I genitori hanno accesso a **4 diversi moduli** per affrontare con successo le principali sfide della genitorialità, nelle **fasi critiche della crescita** dei figli.

Professione Genitori è un benefit di valore per i genitori e per le aziende, in quanto:

- risponde a un'esigenza attuale e urgente: intervenire con un'azione mirata **su una delle categorie che più necessitano di supporto post emergenza Covid: i genitori**.
- supporta lo **sviluppo di nuove competenze** utili sia nella crescita dei figli, che nella dimensione di crescita personale e professionale



Perché non dare un sostegno concreto a una professione che nessuno insegna, quella del genitore?

## SOS Genitori 2° edizione

**ETÀ FIGLI**  
da 4 a 18+ anni

**PERCHÉ**  
Per supportare i genitori nello sviluppo di competenze utili nel ruolo di adulto e di genitore

## Push to Open Junior 5° edizione

**ETÀ FIGLI**  
2° e il 3° media

**PERCHÉ**  
Per supportare i figli nella scelta della scuola superiore

## Push to Open Diplomandi 7° edizione

**ETÀ FIGLI**  
4° e 5° superiore

**PERCHÉ**  
Per fornire gli strumenti che aiutino a scegliere cosa fare dopo le superiori

## Genitori digitali 2° edizione

**ETÀ FIGLI**  
da 5 a 15 anni

**PERCHÉ**  
Per sviluppare competenze utili per educare i figli al corretto uso del digitale

# Evoluzione del programma

2015 -----> 2016 -----> 2017 -----> 2018 -----> 2019 -----> 2020 -----> 2021 ----->

Dai ragazzi delle Superiori (17/18 anni)...

Un progetto di **welfare aziendale** accessibile in tutta Italia per i figli dei dipendenti delle aziende coinvolte.

## FEEDBACK

- Più coinvolgimento dei genitori
- Maggiore interattività per ragazzi

...alle famiglie

Introduzione di una **piattaforma di community based learning** con doppio livello di ingaggio: per i ragazzi e per i genitori.

## FEEDBACK

- Rendicontazione finalizzata all'alternanza
- Coinvolgimento delle scuole

...alla scuola

Lancio di **"Adotta una classe"**, un'iniziativa di condivisione tra imprese e territorio. Introduzione **gamification** finalizzata al monitoraggio delle ore di **alternanza scuola lavoro**.

## FEEDBACK

- Ampliare l'orizzonte temporale dell'intervento
- P2O da singolo progetto ...a progetto di vita

...ai ragazzi delle Medie (12/13 anni)...

Nasce **"P2O JUNIOR"**, un progetto di welfare che aiuta i genitori a supportare la scelta dei figli in modo più consapevole e informato.

## FEEDBACK

- Ampliare l'offerta e gli strumenti a supporto della scelta

...ai genitori con figli dai 5 ai 15 anni...

Lancio di **"Genitori Digitali"**, un progetto che supporta i genitori nell'educazione digitale dei figli, attraverso il proprio upskilling.

## FEEDBACK

- Sviluppare l'offerta e le soluzioni a supporto della genitorialità

...ai genitori con figli in età scolare (4-18+ anni)...

Nasce **"SOS Genitori"**, per aiutare i genitori ad affrontare la nuova quotidianità tra home schooling e smart working, ai tempi del Covid-19.

## FEEDBACK

- Sistematizzare l'offerta di Jointly a supporto della genitorialità, per offrire soluzioni innovative, al passo con i tempi e con i bisogni delle famiglie

...ai genitori con figli pre adolescenti e adolescenti (11-18 anni)...

Nasce **"Genitori nell'Odissea dell'Adolescenza"**, per aiutare i genitori in questo particolare momento storico, ad affrontare questa delicata fase della crescita dei figli.

## FEEDBACK

- Sistematizzare l'offerta di Jointly a supporto della genitorialità, per offrire soluzioni innovative al passo con i tempi e i bisogni delle famiglie

# 2

## Indicatori di Input

### COSA SONO

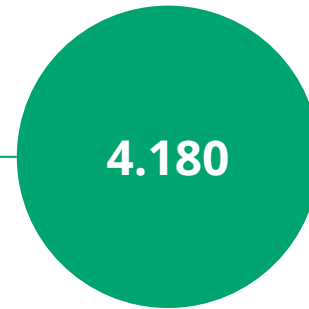
Gli indicatori di input permettono di misurare e monitorare nel tempo le risorse principali necessarie per l'avvio e la realizzazione dei moduli di Professione Genitori.

### QUALI SONO

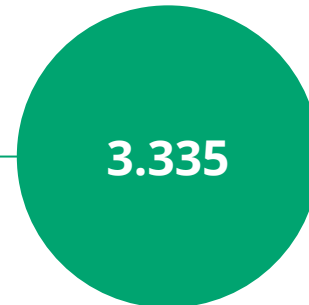
I principali input sono:

- Le risorse umane
- Aziende e famiglie coinvolte
- Risorse economiche investite

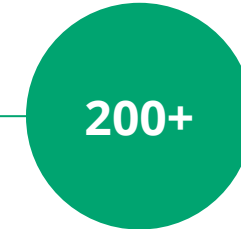
### Highlights (a.s. 2021-2022)



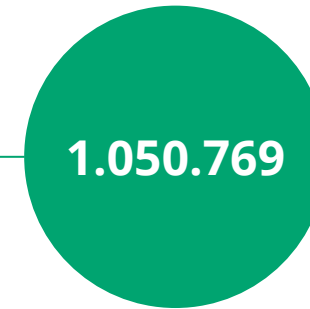
**giornate uomo**  
investite



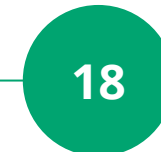
**famiglie**  
coinvolte



**testimoni, tutor e**  
**role model** coinvolti



**euro** di risorse  
investite



**aziende**  
coinvolte

## Risorse umane

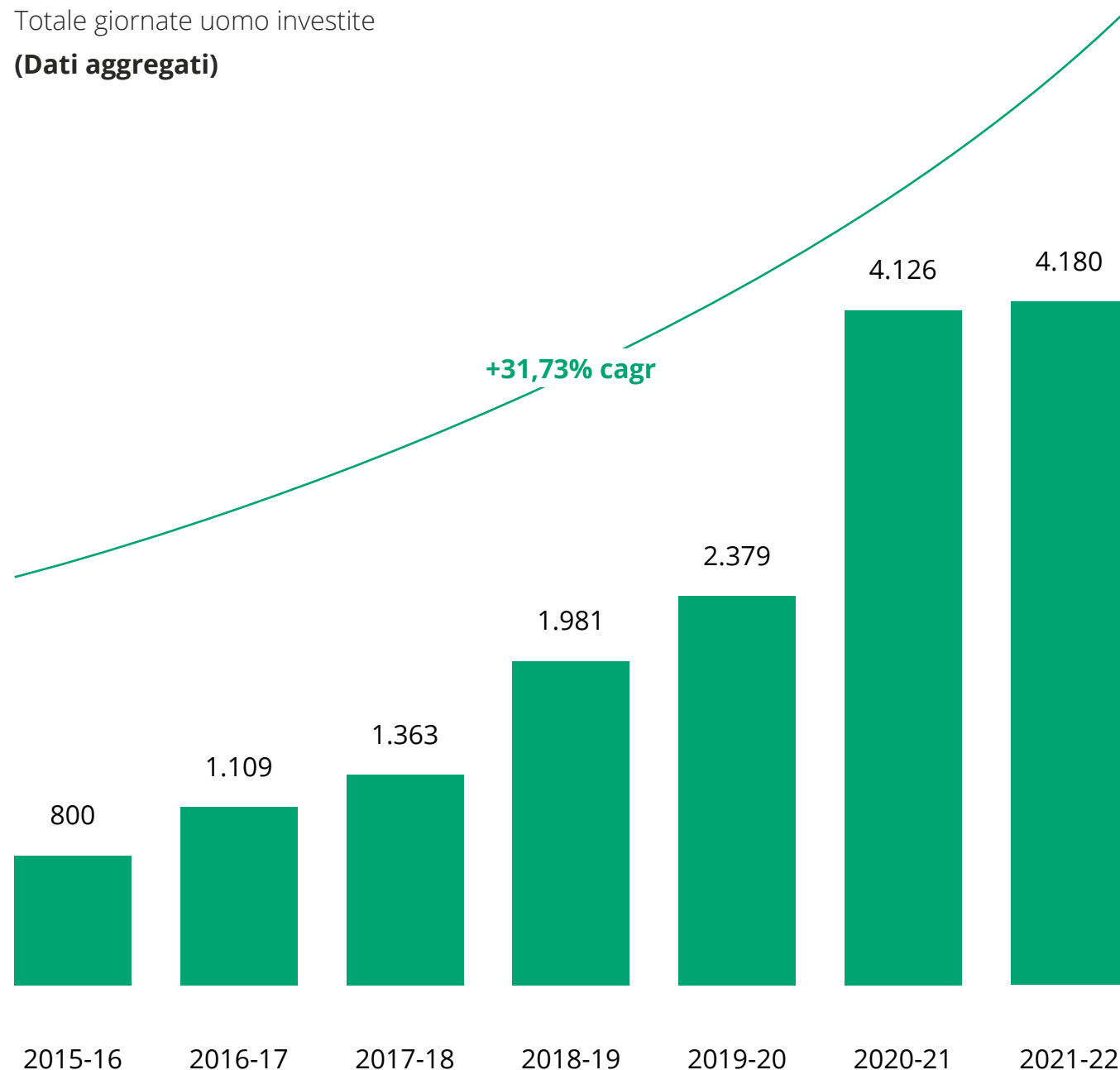
Le persone sono come sempre il principale "input", necessario e indispensabile per ogni progetto ad impatto sociale, che ha permesso la nascita e l'effettiva realizzazione di Professione Genitori.

Le risorse umane prese in esame sono:

- **le professionalità appartenenti a Jointly** che hanno lavorato alla realizzazione del programma,
- **i professionisti** (consulente esterni, fornitori e aziende)
- **le risorse delle aziende** – di seguito **"testimonianze"** – che hanno presentato le proprie professionalità negli incontri agli studenti.

L'indicatore utilizzato per misurare e monitorare l'input è stato la **"giornata uomo"** - ovvero il numero di giornate per *full time equivalent* – che ci dà la stima dei tempi impiegati delle persone coinvolte nella completa realizzazione delle attività del programma annuale, calcolati per un tempo equivalente a giornate lavorative.

Totale giornate uomo investite  
(Dati aggregati)



# Aziende e Famiglie Coinvolte

Un altro input molto importante per la realizzazione del programma sono le Aziende e le famiglie coinvolte.

Con la partecipazione al programma, le Aziende svolgono una triplice funzione:

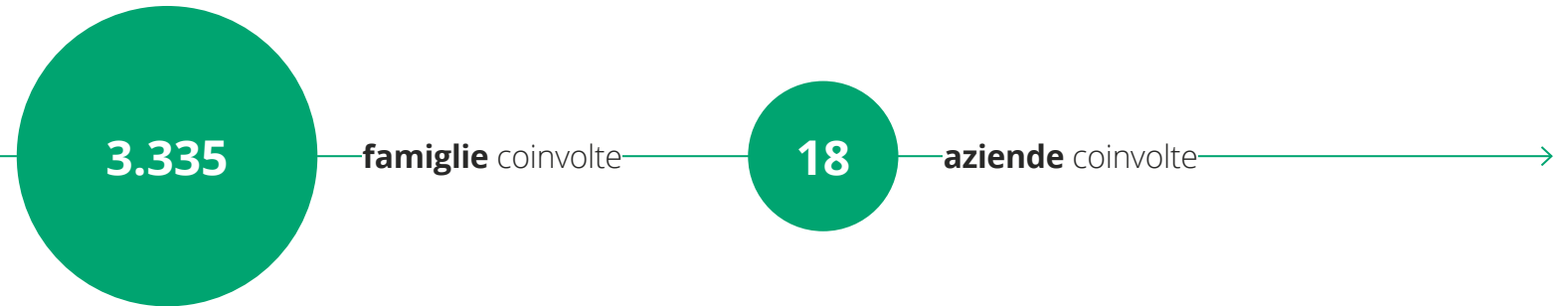
- Forniscono ai propri dipendenti un servizio di welfare aziendale
- Sostengono economicamente l'iniziativa
- Contribuiscono attivamente alla realizzazione del Programma

Le Aziende che hanno aderito a Professione Genitori per l'A.S. 2021-2022 sono **18**.

Complessivamente sono state coinvolte **3.335 famiglie**.

(Dati aggregati)

A.S. 2021-2022



## Risorse economiche investite

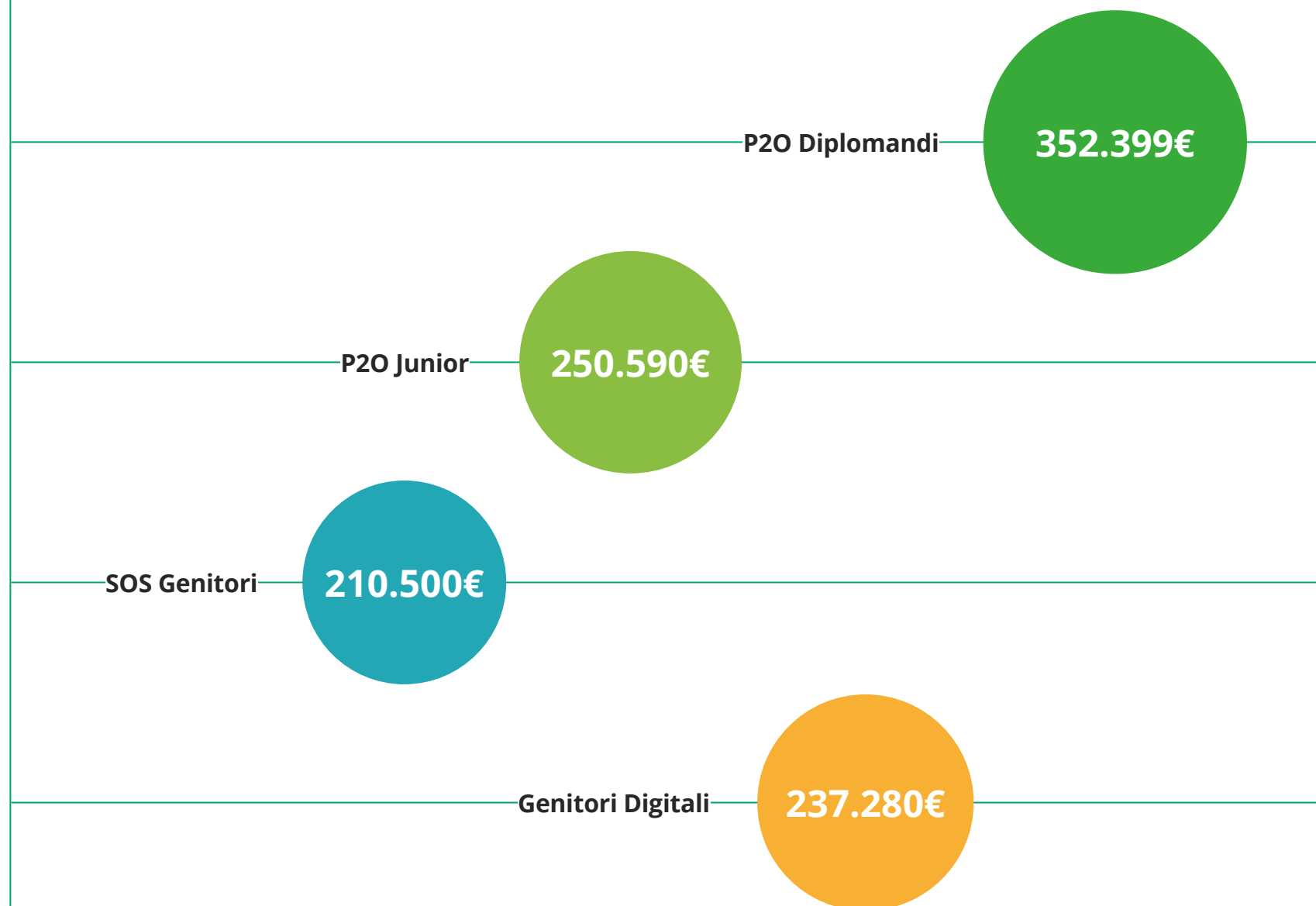
Le risorse economiche di seguito indicate si riferiscono ai costi effettivamente sostenuti, agli investimenti e al valore stimato delle risorse umane direttamente remunerate o gratuitamente coinvolte, in modo da rappresentare **l'ammontare degli investimenti complessivi sostenuti per la completa realizzazione di un ciclo annuo del programma.**

Nel caso di **P2O Diplomandi** sono stati investiti circa **411€** all'anno per ogni studente (non contando i tempi dedicati dal genitore e da altro personale delle aziende sostenitrici), mentre per **P2O Junior** sono stati investiti **320€** in media per studente.

La modalità di progettazione condivisa e multi-stakeholder, le professionalità interne a Jointly, i professionisti esterni che hanno partecipato anche pro-bono e l'intervento del settore privato (cioè le aziende partecipanti) hanno permesso di sviluppare **un programma estremamente cost-effective.**

Risorse economiche investite

A.S. 2021-2022





# 3

## Indicatori di Output

### COSA SONO

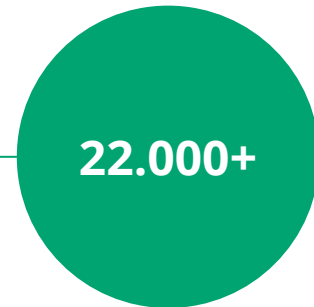
Gli indicatori di Output forniscono informazioni che permettono di comprendere l'impatto diretto del programma.

### QUALI SONO

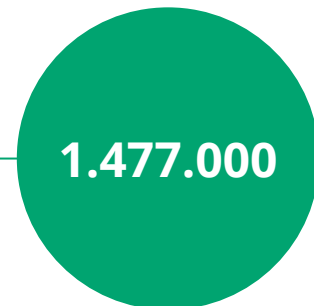
I principali output di Professione Genitori sono:

- Indicatori di partecipazione
- Frequenza di partecipazione
- PCTO (P2O Diplomandi)

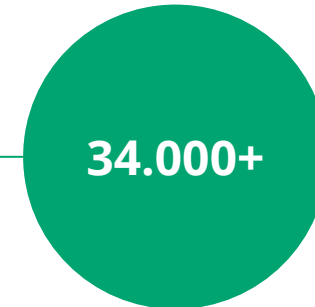
### Highlights (a.s. 2021-2022)



**interazioni**  
in piattaforma



**visualizzazioni**  
di pagina



**ore PCTO**  
rendicontate

## Indicatori di partecipazione

Il tasso di partecipazione al programma Professione Genitori consiste nella misurazione del numero di contatti attivi creati.

Sono stati presi in considerazione:

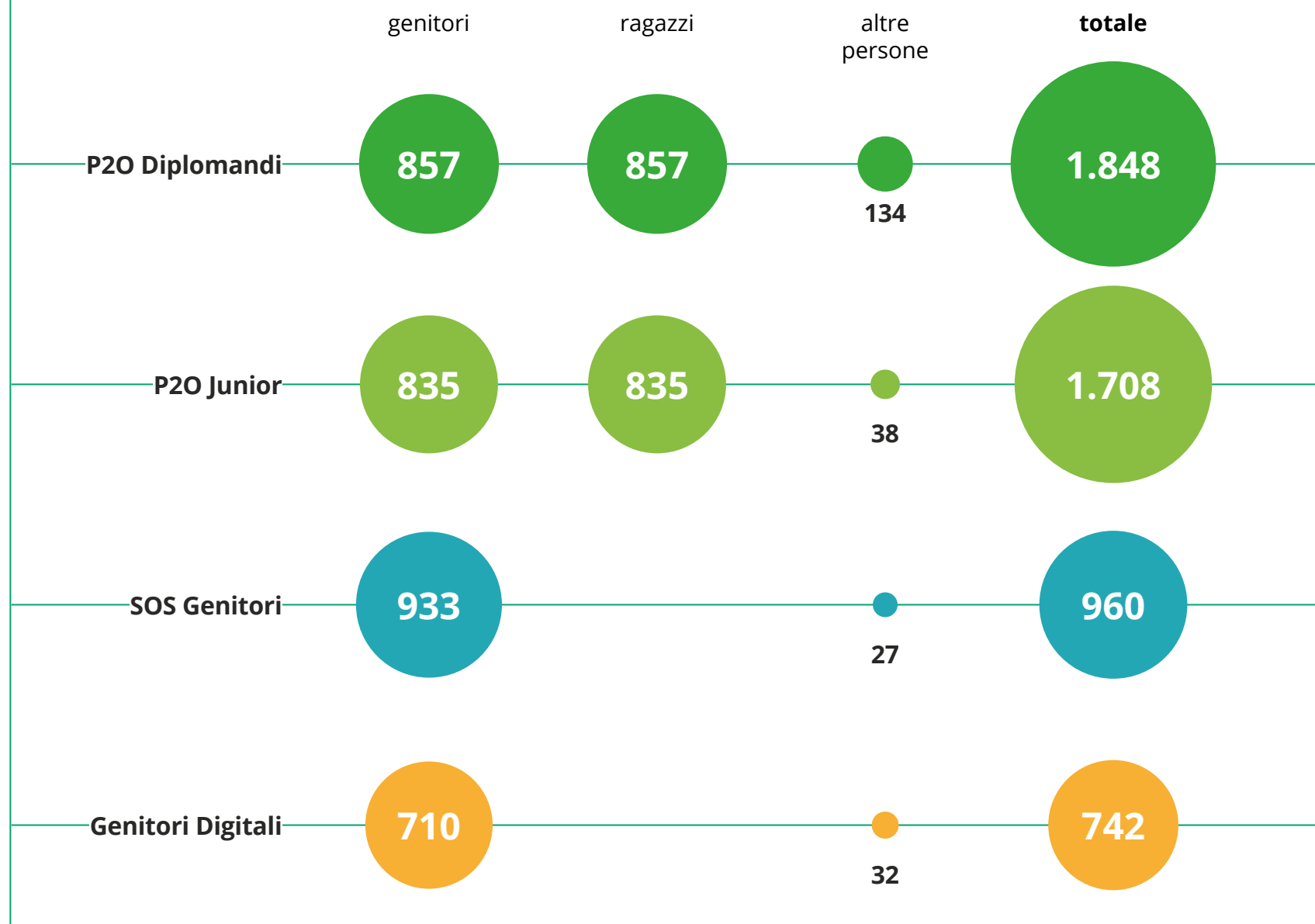
- il numero di genitori;
- il numero di ragazzi che partecipano e usufruiscono del programma;
- altre persone, come testimoni ed aziende.

Professione Genitori è riuscito a coinvolgere in un anno **5.258 persone**. In totale, in 6 anni, le persone coinvolte sono state oltre **29.000**.

Tale dato ci conferma la significatività del Programma anche in termini di capacità di reach.

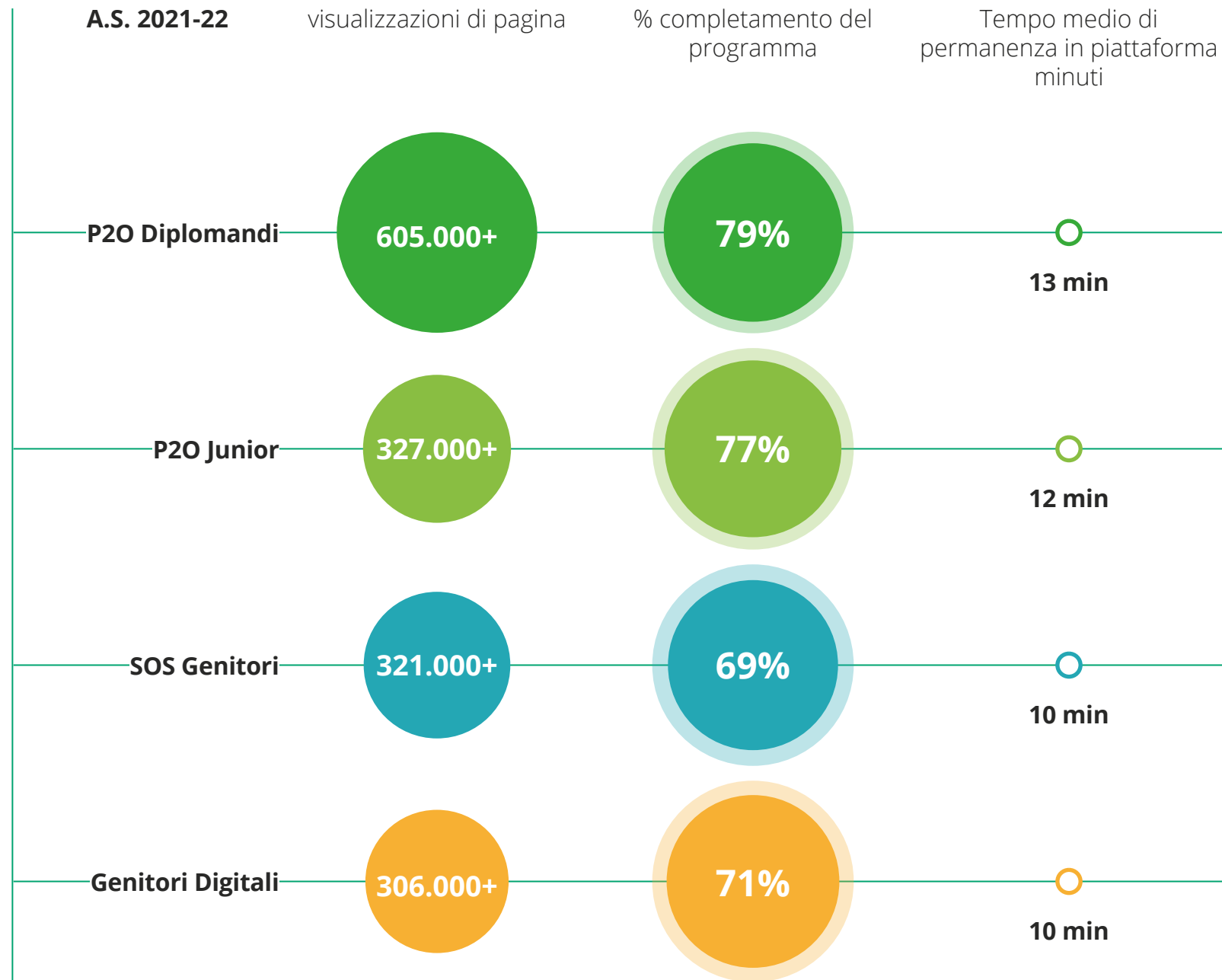
Numero di contatti attivi creati

A.S. 2021-2022



## Frequenza di Partecipazione

La frequenza di partecipazione consiste nella misurazione delle metriche relative all'accesso in piattaforma dei ragazzi e dei genitori, del tempo di permanenza e della quantità dei contenuti fruiti.



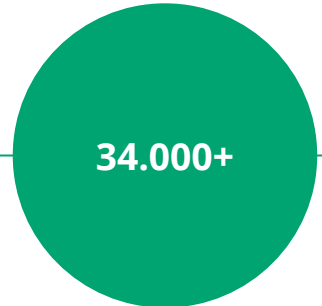
# PCTO – Percorsi per le Competenze trasversali e l'Orientamento

**P20 Diplomandi** permette agli studenti partecipanti di adempiere al **PCTO** (ex alternanza scuola - lavoro), certificando fino a **50 ore per studente** (A.S 2021-2022).

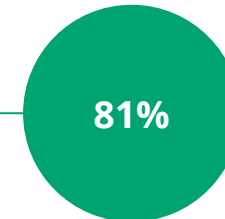
**Per la rendicontazione delle ore di PCTO viene utilizzato un meccanismo di valutazione a punti:** ad ogni elemento del programma è associato un punteggio che viene attribuito allo studente al completamento di ciascuna attività.

Numero di ore rendicontate

A.S. 2021-2022



ore PCTO  
rendicontate



studenti che hanno ricevuto  
**la certificazione sul totale  
dei partecipanti**

**A fine per percorso gli studenti ricevono un attestato che rendiconta le ore di PCTO effettivamente svolte, sulla base del punteggio conseguito.**

# 4

## Indicatori di Outcome

### COSA SONO

Gli indicatori di outcome permettono di misurare e monitorare nel tempo **l'impatto socio-economico** del Programma.

La misurazione di tali indicatori è di tipo **qualitativo** – sono stati somministrati dei questionari che hanno permesso di esprimere una **valutazione da 1 a 5** (dove 1= per niente e 5 = moltissimo) alla domanda posta.

I questionari sono stati somministrati agli **stakeholder principali** e cioè a **studenti e genitori** che hanno partecipato ai quattro moduli di Professione Genitori.

Ad ogni stakeholder è stato somministrato un questionario differente al fine di indagare al meglio i vari aspetti del Programma da **diversi punti di vista**.

Saranno riportati gli indicatori di outcome per i programmi "P20 Diplomandi", "P20 Junior" e "SOS Genitori".

Come precedentemente indicato all'interno della Premessa e della Nota Metodologica, **la presente sezione non conterrà i dati del Programma "Genitori Digitali"**. Tali informazioni verranno fornite nel Report 2022-2023.

### QUALI SONO

I principali outcome misurati sono:

- Indicatori d'impatto di **breve termine**
- Indicatori d'impatto di **medio termine**
- Indicatori d'impatto di **lungo termine**



# P2O Diplomandi

## Outcome di breve termine Benessere individuale

La percentuale dei rispondenti dichiara che grazie a P2O Diplomandi...

A.S. 2021-2022

**Self empowerment**  
(consapevolezza, crescita,  
capacità di scelta)

73%

dei **genitori** ha migliorato di **molto** o **moltissimo** la capacità di **supportare i figli nella scelta**

99%

dei **ragazzi** ha migliorato la **capacità di scelta in autonomia**

**Wellbeing**

94%

dei **genitori** ha ridotto **ansie** e **preoccupazioni** legate alla scelta dei figli

96%

dei **ragazzi** ha aumentato l'**autostima** e si sente più consapevole di sé stesso e delle proprie capacità

**Sviluppo competenze**

73%

dei **genitori** ha **migliorato il rapporto con la tecnologia digitale**

100%

dei **ragazzi** ha **sviluppato alcune "soft skills"** come il problem solving e la capacità di lavorare in team

# P2O Diplomandi

Outcome di medio termine  
Benessere organizzativo, economico  
e familiare

La percentuale dei rispondenti dichiara che grazie a P2O Diplomandi...

A.S. 2021-2022

Engagement  
aziendale

91%

dei **genitori** ha migliorato  
la percezione di lavorare  
in un'**azienda distintiva**

93%

dei **genitori** ha  
aumentato il **senso di  
identificazione** con la  
propria **azienda**

Mobilità sociale

100%

dei **ragazzi** ha avuto  
accesso a strumenti utili  
per il futuro

87%

dei **ragazzi** ha avuto  
**accesso a informazioni  
autorevoli**, che  
difficilmente avrebbe  
potuto reperire  
autonomamente

Beneficio  
economico

circa  
532€

è il **valore economico  
medio** percepito dai  
**genitori** che hanno fruito  
del programma

80h

è la stima media del  
tempo risparmiato dai  
**genitori** nella **ricerca  
di informazioni e  
suggerimenti**

Risparmio di tempo

3,5  
volte

l'investimento economico  
sostenuto dall'azienda

# P2O Junior

## Outcome di breve termine Benessere individuale

La percentuale dei genitori rispondenti dichiara che grazie a P2O Junior...

A.S. 2021-2022

Self empowerment

98%

ha ampliato le conoscenze  
sul panorama dell'**offerta  
formativa**

100%

ha sviluppato **nuovi  
criteri di valutazione**  
per la scelta della scuola  
superiore

Wellbeing

98%

ha ridotto **ansie e  
preoccupazioni** legate  
alla scelta dei figli



# P2O Junior

**Outcome di medio termine**  
**Benessere organizzativo, economico e familiare**

La percentuale dei genitori rispondenti dichiara che grazie a P2O Junior...

A.S. 2021-2022

Engagement aziendale

91%

ha aumentato la percezione di lavorare in un'**azienda distintiva**

93%

ha aumentato il **senso di identificazione** con la propria **azienda**

Miglior dialogo e relazioni in famiglia

98%

ha migliorato la relazione e la **capacità di dialogo** con i figli

Beneficio economico

circa  
495€

è il **valore economico medio** percepito dai **genitori** che hanno fruito del programma

80h

è la stima media del tempo risparmiato dai **genitori** nella **ricerca di informazioni e suggerimenti**

Risparmio di tempo

3  
volte

l'investimento economico sostenuto dall'azienda

# SOS Genitori

## Outcome di breve termine Benessere individuale

La percentuale dei genitori rispondenti dichiara che grazie a SOS Genitori...

A.S. 2021-2022

### Self empowerment

62%

ha acquisito piena **consapevolezza del contesto** e delle conseguenze che può avere sulla gestione della quotidianità e sugli equilibri familiari

92%

ritiene estremamente utile **potersi confrontare** con gli esperti e con gli altri genitori della community

### Work life integration

68%

ha acquisito le giuste **competenze** per gestire al meglio gli **impegni familiari e lavorativi**

66%

ha ottenuto un **supporto adeguato** e gli **strumenti idonei** per affrontare al meglio la situazione attuale

# SOS Genitori

Outcome di medio termine  
Benessere organizzativo, economico  
e familiare

Engagement  
aziendale

La percentuale dei genitori rispondenti dichiara che grazie a SOS Genitori...

A.S. 2021-2022

95%

ha aumentato la  
probabilità di **parlare  
bene della propria  
azienda**

97%

ha migliorato la  
percezione di lavorare in  
un'**azienda distintiva**

69%

ha aumentato il **senso di  
identificazione** con la  
propria **azienda**

45%

ha aumentato **la  
produttività**

## Outcome di lungo termine Benessere sociale

Fiducia nel  
Sistema Paese

P2O Diplomandi

86%

dei **ragazzi** ha aumentato la **fiducia** verso le **possibilità offerte dal nostro sistema economico, sociale e culturale**

P2O Junior

98%

dei **genitori** ha acquisito **strumenti utili** per guidare il proprio figlio/a verso una **sceita consapevole**

A.S. 2021-2022

Fiducia generalizzata

76%

dei **ragazzi** ha migliorato di **molto** o **moltissimo** la **consapevolezza del contesto e delle opportunità offerte dal mondo del lavoro**

SOS Genitori

40%

dei **genitori** ha **aumentato la fiducia nelle persone e nei rapporti interpersonali**

Il framework di misurazione mira a definire con chiarezza il contributo di Jointly al benessere sociale di Professione Genitori, considerando tre principali ambiti di analisi:

- Fiducia nel Sistema Paese
- Fiducia generalizzata
- Fiducia nelle prospettive future

# Il ritorno sociale dell'investimento di P20 Diplomandi e P20 Junior

Lo **SROI** è una metodologia che permette di individuare, quantificare e monetizzare **l'impatto sociale generato da un progetto**, stabilendo quanti "Euro" di valore economico, sociale e ambientale sono stati creati per ogni "Euro" investito. Per il 2021, lo SROI è stato calcolato sul Programma Push To Open Diplomandi, in linea con il 2020.

Per il 2021 è stato inoltre esteso il perimetro al Programma Push To Open Junior.

Per entrambi i programmi sono stati analizzati i dati dei questionari POST Programma somministrati a studenti e genitori tramite un'analisi qualitativa e quantitativa, al fine di trarre delle conclusioni generali sui percorsi di cambiamento e determinare l'attribuzione di tale cambiamento all'intervento P20. Inoltre, sono state calcolate alcune proxy finanziarie tramite ricerche per specifici settori economici.

Il calcolo del ratio SROI è stato realizzato moltiplicando per ogni outcome il numero dei beneficiari

che hanno vissuto un cambiamento per il valore della proxy finanziaria.

La differenza tra l'impatto sociale generato da P20 Diplomandi e P20 Junior si sostanzia nel fatto che per P20 Diplomandi sono state indagate sia le percezioni dirette dei genitori che quelle dei ragazzi. Per quanto concerne P20 Junior, invece, i questionari sono stati somministrati unicamente ai genitori. Di conseguenza sono state indagate le percezioni dirette di un solo stakeholder, utilizzandole anche come punto di vista indiretto dei ragazzi.

Trattandosi del primo anno di rendicontazione dell'impatto sociale generato dal programma P20 Junior, Jointly si impegna, in ottica di miglioramento continuo, a perfezionare le metodologie interne di indagine e di calcolo.

**Per ogni euro investito in P20 Diplomandi, il valore economico del ritorno sociale dell'investimento è pari a 2,30 euro. Per P20 Junior è pari a 0,82 euro.**

## Il contributo di P20 Diplomandi

In termini di impatto, **il valore generato attualizzato** è pari a **€ 811.750,33** al netto delle percentuali di deadweight, attribution, displacement e drop-off.

A fronte di un investimento di € 352.300,00 **il ratio SROI è di 2,30.**

Valore generato attualizzato

|  
**822.047,17 €**

-----  
**350.500,00 €**

|  
Valore input

**= 2,30**

## Il contributo di P20 Junior

In termini di impatto, **il valore generato attualizzato** è pari a **€ 205.070,26** al netto delle percentuali di deadweight, attribution, displacement e drop-off.

A fronte di un investimento di € 250.590,00 **il ratio SROI è di 0,82.**

Valore generato attualizzato

|  
**205.070,26 €**

-----  
**250.590,00 €**

|  
Valore input

**= 0,82**

# Le testimonianze dei partecipanti

## SOS Genitori

«Bellissime parole, di grande aiuto concreto, Grazie!»

**Francesca G.** / genitore

«Grazie è stato interessantissimo, rifletterò su alcuni spunti molto interessanti!»

**Mirko C.** / genitore

«Ho trovato molto utile l'intero programma. Grazie per quest'opportunità!»

**Mirko C.** / genitore

«Grazie, bellissimo percorso. Grazie all'azienda e grazie per la competenza e la passione dei docenti.»

Gianluca R. / genitore



## Push to Open Junior

«Vorrei dare un feedback assolutamente positivo per gli interventi degli esperti. Veramente ispiratori ma anche capaci di fornire consigli pratici e utili. Grazie!»

**Jacopo C.** / genitore

«Buongiorno, volevo ringraziare per il colloquio di oggi: è stato veramente molto interessante, coinvolgente e professionale. La formatrice è riuscita a far riflettere sui punti di forza e di miglioramento di mia figlia con grande solarità e spontaneità»

**Monica B.** / genitore



## Push to Open Diplomandi

«Nel salutarvi faccio i miei complimenti. Siete favolosi per tutto quello che ci avete illustrato per i nostri figli e per noi genitori...non si finisce mai di imparare...guai!»

**Cristina C.** / genitore

«Volevo ringraziarvi per questa bellissima iniziativa. Davvero molto utile e interessante!»

**Francesca P.** / studentessa

«Tanti spunti davvero molto interessanti e stimolanti. Sono contenta che mio figlio possa riflettere su queste tematiche»

**Alessandra M.** / genitore



## Genitori digitali

«Complimenti a tutti i docenti!, bellissimi incontri!»

**Tommaso D.** / genitore

«Grazie, argomenti molto interessanti, affrontati con competenza»

**Sara F.** / genitore

«Buonasera, ho seguito la diretta, davvero molto interessante! Complimenti alle relatrici per gli argomenti trattati».

**Luigi A.** / genitore





**JOINTLY**  
Live Work Enjoy

**Jointly il welfare condiviso è al fianco delle aziende per progettare un welfare aziendale su misura.**

Dal 2014 portiamo benessere nelle organizzazioni con servizi che migliorano la qualità della vita dei dipendenti e generano un impatto positivo su engagement e employer branding.

Lavoriamo per oltre **900 aziende** tra le più grandi in Italia.

Più di **300.000 persone** utilizzano i nostri servizi.

---

pushtopen@jointly.pro  
**www.jointly.pro**