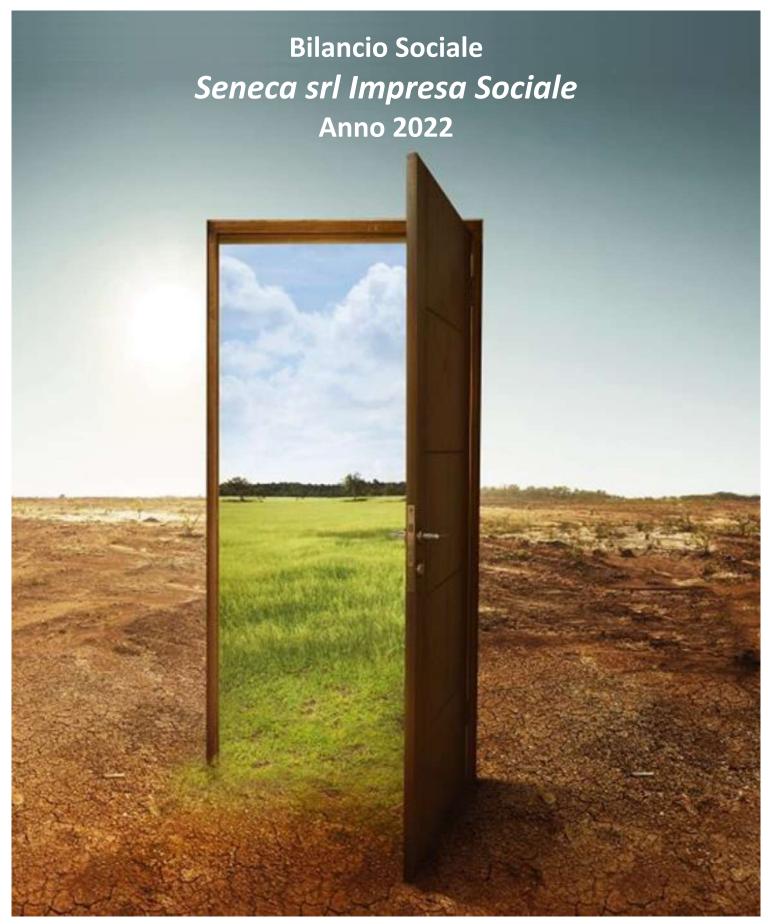
"Pensa, credi, sogna e osa."





Quando si chiude una porta, si può aprire di nuovo, perché di solito è così che funzionano le porte.

(Albert Einstein)

Lettera del presidente

Care lettrici e cari lettori,

i profondi cambiamenti che si sono verificati negli ultimi anni in vari aspetti della società hanno anche radicalmente modificato l'approccio al mondo del lavoro. Uno dei fenomeni più à la page in questo ambito è la cosiddetta Great Resignation, cioè l'aumento delle dimissioni volontarie, spesso anche in assenza di un'altra opportunità di impiego ma anche, e soprattutto in Italia, la presenza di Neet (cioè giovani dai 15 ai 34 anni che non lavorano, né studiano) e più in generale degli Inattivi (cioè persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o in cerca di occupazione)

McKinsey sostiene che il 40% dei lavoratori in Paesi anglosassoni ha intenzione di cambiare lavoro nei prossimi 4-6 mesi. L'Associazione Italiana di Direzione del Personale (AIDP) riporta che le dimissioni volontarie fra i giovani in Italia riguardano il 60% delle aziende. Ma ritengo che non sia tanto interessante discutere della portata della Great Resignation in sé, quanto riflettere sulle tendenze più ampie in cui essa si inquadra.

La prima è una perdita di importanza relativa del lavoro nella vita delle persone. Ciò non significa necessariamente che il ruolo e l'importanza del lavoro vengano ridimensionati. Le persone sembrano infatti più attente che in passato al worklife balance, dando maggiore peso non solo alla libertà ed alla flessibilità nella gestione dei propri tempi e impegni privati, ma anche al significato e all'impatto più ampio, rispetto alla sola carriera professionale, che le proprie attività lavorative hanno.

Ma, come si diceva, tutto ciò non accade solo ridimensionando il peso del lavoro («la mia vita non coincide con il mio lavoro»). Si esprime in realtà anche all'interno della sfera lavorativa («il mio lavoro è parte della mia vita e quindi dev'essere in sintonia con essa»). Ecco che il lavoro conferma e addirittura aumenta la sua importanza, vedendo crescere, accanto alle tradizionali funzioni di sostentamento e status, quella di mezzo per realizzare un proprio più ampio progetto personale, a cui contribuisce a dare senso. Cosicché le persone, nello scegliere o valutare la propria occupazione e le proprie opportunità di carriera, danno meno peso rispetto al passato allo stipendio e alla sicurezza economica, considerando di più fattori come la flessibilità e questioni che attengono ai propri valori ed alla dimensione etica.

La seconda tendenza è di tipo diverso.

Non ha a che fare con i comportamenti delle persone ma con le condizioni che li rendono possibili.

Mi riferisco al percorso che ha portato il mercato del lavoro a essere sempre più flessibile fino a renderlo, oggi, "fluido".

Al cammino politico-legislativo degli ultimi decenni si è affiancata prepotentemente negli ultimi anni l'evoluzione tecnologica.

Se oggi accade più spesso che in passato di "surfare" fra vari lavori, ciò si deve ad un mercato del lavoro che è di certo meno rassicurante ma anche meno bloccato e più ricco di opportunità.

Questo, come dicevamo, è favorito anche dalla tecnologia, che oggi permette di annullare le barriere spaziali sia nella ricerca che nello svolgimento del lavoro.

I lavoratori negli scorsi decenni hanno prevalentemente subito questa situazione, ritenendola un "impoverimento" del modello tradizionale di lavoro.

Oggi, per via di un cambio culturale e di una diversa organizzazione della vita personale, sembrano sempre più spesso sentirsela comoda addosso, e la considerano un modello nuovo, di valore, senza metterla in relazione a quanto avveniva in precedenza.

Credo però che a sentirsi a proprio agio in questo nuovo modello siano soprattutto le persone sufficientemente qualificate da poterne trarre i maggiori benefici, riducendone i rischi.

Ed è qui che entra in gioco il tema della formazione. Per sfruttare a proprio favore la fluidità del mercato del lavoro, bisogna essere opportunamente equipaggiati di conoscenze e competenze, e continuare a esserlo lungo tutto l'arco della propria vita.

Il quadro fin qui delineato, fatto di un approccio al lavoro consapevole e flessibile e di frequenti cambi di posizione professionale, rende quanto mai importante la formazione, e in particolare quella continua, nota anche con il nome di Lifelong Learning.

La formazione, infatti, innanzitutto raccoglie dalla società e ripropone ai suoi destinatari un concetto del lavoro non più appiattito solo sul tema del profitto ma anche sull'impatto esterno delle aziende e su uno stile di leadership più aperto ed empatico, meno verticistico di una volta.

In più, la formazione si reinventa per supportare carriere meno lineari, in cui il sapere non si incamera una volta per tutte a inizio carriera ma si arricchisce, si integra e si evolve "in corso d'opera", accompagnando e rendendo possibile un percorso professionale articolato e vario.

Cambiano così le lunghezze, le modalità di erogazione e anche l'approccio generale dei prodotti formativi, oggi tendenzialmente più concreti, focalizzati e ready to use che in passato.

Forse non ci si riflette abbastanza, ma a tenere insieme un mercato del lavoro fluido ed in continua evoluzione è oggi proprio la formazione.

E anche la formazione cambia...

Bilancio Sociale Seneca srl Impresa Sociale 2022

E per ogni cambiamento che si rispetti, c'è sempre un approccio – più tradizionale – che,

in quanto superato, viene percepito come manchevole di qualcosa. E l'ambito della

formazione non è esente! L'avanzare della trasformazione digitale ha determinato

l'entrata in scena di nuove metodologie formative rispetto alle quali i limiti di un approccio

tradizionale alla didattica non tardano a manifestarsi.

Pedagogia accentrata e assenza di sperimentazione e pragmatismo: sono questi gli

ostacoli principali di un'aula frontale e a fronte dei quali la domanda diventa se un

approccio di questo genere sia oggi sufficiente.

La risposta è negativa e nel parlare di innovazione del processo di apprendimento, per

molti la soluzione consiste nell'implementare dinamiche di e-learning. Il gioco

sembrerebbe fatto, ma la partita non è detto che sia vinta. Pur rispondendo alle nuove

tendenze dettate dal digitale, in realtà anche l'e-learning ha i suoi limiti: è poco

coinvolgente, manchevole di confronto e carente di dinamiche interattive.

Stando così le cose, qual è la giusta ricetta da seguire? Bisogna costruire un nuovo

approccio!

La sfida del futuro? Costruire percorsi di inclusione lavorativa, che passino dalla

valutazione del potenziale della persona, e che tengano insieme lavoro e formazione.

Con questo pensiero si conclude il mandato di questo consiglio di Amministrazione che

ringrazio per il prezioso lavoro e la costante presenza che ci ha visto affrontare insieme

un periodo non semplice.

Il Presidente

Pietro Ravagli

Sommario

	Lettera del presidente	3
N	ota metodologica	7
	1. Premessa	7
	2. I principi di redazione del bilancio sociale	7
	3. La struttura e il contenuto del bilancio sociale	8
IL	PROFILO AZIENDALE	9
	1.1 L' identità	9
	1.2 La Mission e i Valori	. 10
	1.3 La Governace	. 11
	1.4 Gli Stakeholder	. 12
	1.5 Gli accreditamenti	. 13
LE	ATTIVITÀ	. 14
	2.1 Il progetto: l'oggetto sociale	. 14
	2.2 Le attività	. 16
	2.3 Progetti Innovativi	. 18
	2.3.1 ALI PER IL FUTURO	. 18
	2.3.2 RAPPORTI CORTI	. 19
	2.3.3 ESSERE ALL'ALTEZZA	. 19
	2.3.4 La lotta alle disuguaglianze	. 19
	2.4 Lavoratori e collaboratori	. 20
	2.4 Creazione e distribuzione valore aggiunto	. 20
	2.6 Forme di coinvolgimento dei lavoratori e dei beneficiari delle attività	. 23
ΙL	2023	. 24
	3.1 Dove andiamo?	24

NOTA METODOLOGICA

1. Premessa

Il Bilancio sociale riferito all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 è stato redatto in conformità alle disposizioni di cui all'articolo 14 comma 1 del Decreto legislativo 3 luglio 2017, n.117. I destinatari principali del Bilancio Sociale sono gli stakeholders di Seneca Impresa Sociale Srl (di seguito anche l'"Ente" o "Seneca"), ai quali vengono fornite informazioni sulla performance dell'Ente e sulla qualità dell'attività aziendale. Il Bilancio sociale è redatto in osservanza delle "linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore" di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019. Con il presente Bilancio sociale si intende rendere disponibile agli stakeholders uno strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte dall'Ente al fine di offrire una informativa strutturata e puntuale a tutti i soggetti interessati non ottenibile a mezzo della sola informazione economica contenuta nel bilancio di esercizio. Il bilancio sociale si propone di:

- ✓ fornire a tutti gli stakeholders un quadro complessivo delle attività, della loro natura e dei risultati dell'Ente,
- ✓ attivare un processo interattivo di comunicazione sociale,
- √ favorire processi partecipativi interni ed esterni all'organizzazione,
- ✓ fornire informazioni utili sulle qualità delle attività dell'Ente per ampliare e migliorare le conoscenze e le possibilità di valutazione e di scelta degli stakeholders,
- ✓ dare conto dell'identità e del sistema di valori di riferimento assunti dall'Ente e della loro declinazione nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali, nei loro risultati ed effetti,
- √ fornire informazioni sul bilanciamento tra le aspettative degli stakeholders ed indicare gli impegni assunti nei loro confronti,
- ✓ rendere conto del grado di adempimento degli impegni in questione,
- ✓ esporre gli obiettivi di miglioramento che l'Ente si impegna a perseguire,
- √ fornire indicazioni sulle interazioni tra l'Ente e l'ambiente nel quale esso opera,
- ✓ rappresentare il valore aggiunto creato nell'esercizio e la sua ripartizione.

2. I principi di redazione del bilancio sociale

Nella redazione del presente bilancio sociale sono stati rispettati i seguenti principi, previsti nel Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019, i quali garantiscono la qualità del processo di formazione e delle informazioni in esso contenute:

- rilevanza: nel bilancio sociale devono essere riportate solo le informazioni rilevanti per la comprensione della situazione, dell'andamento dell'Ente e degli impatti economici, sociali e ambientali della sua attività, o che comunque potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholders;
- completezza: implica l'individuazione dei principali stakeholders che influenzano o sono influenzati dall'organizzazione e l'inserimento di tutte le informazioni ritenute utili per consentire a tali stakeholders di valutare i risultati sociali, economici e ambientali dell'Ente;

- trasparenza: secondo il quale occorre rendere chiaro il procedimento logico seguito per rilevare e classificare le informazioni;
- neutralità: le informazioni devono essere rappresentate in maniera imparziale, indipendente da interessi di parte e completa, riguardare gli aspetti sia positivi che negativi della gestione senza distorsioni volte al soddisfacimento dell'interesse degli amministratori o di una categoria di portatori di interesse;
- competenza di periodo: le attività e i risultati sociali rendicontati devono essere quelli svoltesi e manifestatisi nell'anno di riferimento;
- comparabilità: l'esposizione delle informazioni nel bilancio sociale deve rendere possibile il confronto sia temporale, tra esercizi di riferimento, sia, per quanto possibile, spaziale rispetto ad altre organizzazioni con caratteristiche simili od operanti in settori analoghi;
- chiarezza: le informazioni devono essere esposte in maniera chiara e comprensibile, accessibile anche a lettori non esperti o privi di particolare competenza tecnica;
- veridicità e verificabilità: i dati riportati devono far riferimento alle fonti informative utilizzate;
- attendibilità: implica che i dati positivi riportati nel bilancio sociale devono essere forniti in maniera oggettiva e non sovrastimata; analogamente i dati negativi e i rischi connessi non devono essere sottostimati; gli effetti incerti inoltre non devono essere prematuramente documentati come certi;
- autonomia delle terze parti: nel caso in cui terze parti rispetto all'ente siano incaricate di trattare specifici aspetti del bilancio sociale o di garantire la qualità del processo o di formulare valutazioni o commenti, deve essere loro richiesta e garantita la più completa autonomia e indipendenza di giudizio.

3. La struttura e il contenuto del bilancio sociale

Ogni dato quantitativo nel presente bilancio sociale, salvo quando diversamente specificato, è espresso in unità di euro. La struttura del bilancio sociale consta di 4 sezioni, di seguito riportate:

- 1. Nota metodologica
- 2. Il profilo aziendale
- 3. Le attività
- 4. Il 2023

IL PROFILO AZIENDALE

1.1 L' identità

Seneca srl Impresa Sociale è un soggetto senza fini di lucro, attivo nel settore della formazione professionale. Opera prevalentemente in Emilia-Romagna e sviluppa attività in tutto il territorio nazionale. La storia di Seneca inizia nel 1988, nasce come Associazione con la finalità di promuovere la formazione e l'educazione e favorire un collegamento concreto tra il mondo della scuola e il mondo del lavoro.

La trasformazione in Impresa Sociale viene nel 2017, grazie al contributo di imprese del terzo settore di grandi dimensioni e capacità operative, che operano nell'ambito del welfare e dei servizi alla persona. Questo passaggio favorisce un allargamento della compagine sociale.

Nell'anno appena trascorso si verifica un ulteriore allargamento con l'ingresso tra i soci di InfinityHub, azienda che opera nell'ambito della transizione Green e della sostenibilità energetica ed ambientale e l'Operosa società cooperativa a r.l. che si occupa di facility.

Negli anni Seneca ha ampliato l'offerta di servizi alle persone e alle aziende partner, sviluppando attività finalizzate a promuovere la coesione sociale e ridurre le disuguaglianze nell'ambito della comunità in cui opera. Oggi offre ai cittadini servizi di formazione, orientamento e accompagnamento al lavoro, offre alle aziende una consulenza a 360 gradi nell'ambito delle risorse umane, ricerca e selezione formazione e empowerment, e si pone con i principali stakeholder del territorio come soggetto capace di attività concrete per la coesione, mettendo a disposizione le proprie risorse per elaborare e co-progettare nuove strategie per l'inclusione e la promozione delle competenze dei cittadini.

Seneca è impegnata in attività di ricerca nell'ambito del welfare, con una particolare attenzione all'orientamento. Si pone come un soggetto attivo nella costruzione di reti tra i diversi attori del sistema formativo, educativo e del lavoro in particolare nell'ambito del welfare, dell'educazione e della scuola.

Nell'anno 2021 Seneca ha sviluppato nuovi strumenti per l'innovazione nell'ambito della formazione a distanza e dell'e-Learning, concretizzando ulteriormente un posizionamento nell'ambito del settore della cura e dell'assistenza (il settore LTC, quello della scuola e del welfare in senso lato), una scelta che negli anni si è rivelata capace di interpretare la crescente richiesta di servizi e il mutare della forma dei bisogni legata all'invecchiamento della popolazione.

Sempre nel 2021 Seneca, dopo aver conseguito l'accreditamento ai servizi al lavoro di Regione Emilia-Romagna, ha dato vita assieme a soci e partner, a Seneca Job, una società Spin-Off che si occupa di Servizi al Lavoro, attualmente in fase di accreditamento presso l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL). Seneca Job concretizza e sviluppa tutte le attività di Seneca legate all'orientamento e ai servizi per le aziende e le persone che già fanno parte delle competenze della società, e si configura come uno strumento capace di dare forma all'idea di progressiva integrazione dei servizi per la formazione e il lavoro. Sempre in questa ottica Seneca ha costruito le condizioni per allargare le opportunità per rendere la formazione continua sostenibile per aziende e persone, attraverso nuove partnership con fondi interprofessionali, agenzie per il lavoro ed enti di formazione, con cui sono stati raggiunti accordi di collaborazione per lo sviluppo e l'implementazione delle attività per aziende e persone su tutto il territorio nazionale.

Nel 2022 Seneca l'attività di Seneca si è concentrata nei processi di consolidamento della struttura interna. Seneca ha ottenuto la Certificazione di Qualità ISO EA 37 che identifica le aziende abilitate all'erogazione di percorsi di formazione e in particolare formazione per acquisire o consolidare le competenze nelle tecnologie rilevanti per la realizzazione del processo di trasformazione tecnologia e digitale delle imprese, in ottica 4.0. Inoltre lo spinoff SenecaJob ha ottenuto l'accreditamento ANPAL ai Servizi per il Lavoro come Agenzia di ricerca e selezione del personale attività di consulenza per l'individuazione delle candidature su incarico del committente.

Dati anagrafici impresa sociale:

Denominazione:	Seneca SRL – IMPRESA SOCIALE
Anno di costituzione	1988
Indirizzo sede legale:	Piazza dei Martiri 1943-1945 n. 8 - Bologna
Forma giuridica e modello di riferimento:	SRL impresa Sociale
Iscrizione al REA	03585213
Codice Fiscale:	92019430377
Partita IVA:	04202110377
Esercizio sociale:	ANNO 2022
Codice ATECO:	85.59.20 e 85.59.90
Contratto collettivo di riferimento:	Formazione Professionale
Mail certificata	pec@pec.senecabo.it
Sito internet	www.senecabo.it
Telefono	051-255004

1.2 La Mission e i Valori

La mission di Seneca è di sostenere attraverso le proprie attività, lo sviluppo del capitale umano nel campo dei servizi alla persona, in particolare nei settori socio-educativo e socio sanitario.

Attraverso le proprie attività intende migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei cittadini, incentivando le possibilità di occupazione e il progresso delle condizioni lavorative, sulla base del riconoscimento della formazione come elemento essenziale per l'uguaglianza delle opportunità e per la piena realizzazione dei diritti sociali.

In particolare, le finalità che Seneca persegue nella sua attività quotidiana sono quelle di:

- promuovere l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro del maggior numero possibile di cittadini;
- rimuovere gli ostacoli di carattere economico, sociale o culturale che limitano l'accesso al mercato del lavoro di particolari categorie di cittadini;
- favorire l'incontro tra domanda e offerta occupazionale;
- promuovere il continuo miglioramento delle condizioni lavorative, anche dal punto di vista della sicurezza e della salute sul lavoro;
- supportare lo sviluppo di risorse umane in grado di governare i processi di trasformazione e innovazione;
- favorire l'innovazione nel sistema produttivo locale e nella pubblica amministrazione;
- partecipare all'individuazione dei bisogni e delle aspettative sociali, aziendali e individuali in tema di lavoro e occupazione
- promuovere modelli di sviluppo economico e sociale sostenibili a partire dai processi educativi e formativi per un lavoro dignitoso.

I valori che caratterizzano Seneca sono:

- Innovazione: precursori ed anticipatori, vogliamo arrivare per primi proponendo progetti nuovi, innovativi, irrinunciabili, ma sempre ispirati dalle esigenze reali.
- Condivisione: costruiamo assieme ai nostri Fornitori e Partner chiari percorsi di collaborazione, secondo un modello di business condiviso.
- Orientamento al cliente: il cliente è sempre al centro della nostra organizzazione
- Professionalità: sapere, saper fare, saper essere: ognuno di noi mette a disposizione le proprie competenze, le proprie esperienze e il proprio saper fare, ma anche la propria costanza d'impegno e la propria scrupolosità, per raggiungere gli obiettivi prefissati.
- Trasparenza: l'integrità per noi è un valore fondamentale. Il dialogo aperto, l'assunzione di responsabilità e il comportamento etico sono per noi basilari nella costruzione di relazioni durevoli nel corso del tempo.

1.3 La Governace

La governance di Seneca è:

- Assemblea dei Soci
- Presidente
- Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea dei Soci è costituita dai soci di Seneca: Cooperativa sociale Società Dolce, IRIS Cooperativa Sociale ONLUS, Farmacia Cooperativa di Bologna società cooperativa, General Servizi società cooperativa,

Lunazzurra Cooperativa Sociale, Proges società Cooperativa Sociale e Cooperativa Sociale Biricc@, INFINITYHUB SPA Benefit e l'Operosa società cooperativa a r.l. La rappresentanza politica e legale dell'Ente è in capo al Presidente, eletto dall'Assemblea dei Soci.

Seneca Srl Impresa Sociale		
Presidente	Pietro Ravagli	
Vice Presidente	Caterina Segata	
Consiglieri CdA	Stefano Mambriani (fino al 30/06/2022) Ilaria Dall'Olio (dal 01/07/2022) Camilla Monteventi Nicola Corbo	
Revisore dei conti	Gianfranco Tosarelli	

Nel corso del 2022 si è svolta 1 assemblea ordinaria, con la partecipazione del 100% dei soci.

Il C.d.A è stato convocato 2 volte e ai consigli hanno partecipato tutti i consiglieri.

La direzione dell'ente è stata affidata a Renzo Colucci.

1.4 Gli Stakeholder

Il presente bilancio sociale rende conto delle sue attività e dei risultati raggiunti nel 2022 ai principali

interlocutori coinvolti nei progetti e nel lavoro dell'organizzazione di Seneca. Di seguito un quadro degli stakeholder a cui ci si rivolge.



1.5 Gli accreditamenti

Gli accreditamenti principali di Seneca sono:

- Regione Emilia-Romagna per Apprendistato, Formazione Continua e Permamente, Formazione Superiore, Utenze Speciali
- Fondi Interprofessionali: Fon.Coop (Accreditamento Nazionale), FormaTemp, Fondimpresa, Forte, Fonarcom, FondItalia e FonTer, FONARCOM, FondoProfessioni
- GLOBAL INPUT per la valutazione e misurazione delle competenze linguistiche
- Regione Emilia-Romagna come Agenzia per il Lavoro

LE ATTIVITÀ

2.1 Il progetto: l'oggetto sociale

Nell'articolo 4 dello statuto di Seneca vengono definite le attività per il raggiungimento del proprio scopo d'utilità sociale, cioè svolgere, in via stabile e principale la promozione, l'elaborazione e la realizzazione d'iniziative, servizi, corsi, convegni, studi, progetti e attività nel campo dell'educazione, dell'istruzione e della formazione con la finalità dello sviluppo del capitale umano e del benessere d'ogni persona attraverso:

- a) istruzione e formazione professionale a giovani e adulti (inoccupati, occupati e disoccupati) in tutti i settori produttivi e dei servizi;
- b) orientamento e accompagnamento al lavoro, nonché la realizzazione d'iniziative e interventi connessi alle politiche attive del lavoro;
- c) educazione e istruzione, anche attraverso la creazione di scuole e di servizi dedicati al personale della scuola pubblica e privata, ai minori e alle loro famiglie;
- d) formazione *extra*-scolastica finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo;
- e) educazione e formazione a favore di persone in condizione di disabilità e di disagio socio-economico, nonché di tutte le fasce deboli a rischio d'emarginazione nel quadro di un'azione d'educazione, riabilitazione e recupero della vita sociale;
- f) ricerca, informazione, divulgazione e attività editoriale;
- g) servizi a supporto diretto di enti pubblici e imprese private per la declinazione organizzativa dello stile, dei metodi e degli strumenti, in particolare adoperandosi per la promozione di progetti imprenditoriali caratterizzati dai suoi valori (sviluppo del capitale umano e del benessere d'ogni persona e famiglia).

Per la realizzazione degli scopi suddetti l'Impresa sociale promuove e realizza anche in collegamento a programmi pubblici, ovvero attraverso la partecipazione a programmi regionali, nazionali ed europei e ad appalti e gare pubbliche, in coerenza con le finalità del presente statuto, attività per:

- 1. progettare, organizzare e gestire corsi e percorsi d'istruzione e formazione professionale, anche d'intesa o per conto d'imprese pubbliche e private;
- 2. progettare, organizzare e gestire percorsi d'aggiornamento, riqualificazione e reinserimento lavorativo di giovani e adulti;
- 3. progettare, organizzare e gestire percorsi d'orientamento scolastico e professionale, tirocini nazionali e internazionali, nonché formazione di giovani e adulti sulle tematiche del mercato del lavoro, con particolare attenzione alla promozione di pari opportunità nella società e nella realtà produttiva;
- 4. progettare, organizzare e gestire percorsi educativi e d'apprendimento rivolti a giovani e adulti durante tutto il corso della vita;
- 5. progettare, organizzare e gestire corsi di formazione specializzata e aggiornamento professionale, in via esemplificativa e non esaustiva così declinati:

- a) post-diploma, post- laurea o integrativi a percorsi scolastici;
- b) di riconversione aziendale e professionale;
- c) per lavoratori disoccupati o interessati a processi di mobilità;
- d) per formatori;
- e) per quadri direttivi e dirigenti;
- f) per operatori delle amministrazioni e degli enti pubblici e privati;
- g) per l'attuazione dei contratti di formazione e lavoro;
- h) d'istruzione complementare, secondo le normative che disciplinano l'apprendistato;
- i) per il personale docente e non docente del sistema d'istruzione pubblica e privata;
- j) per il personale operante nel settore dei servizi sociali, educativi e sanitari;
- k) per liberi professionisti e/o ordini professionali;
- 6. progettare, organizzare e gestire corsi di formazione per scuole di servizio sociale, nonché seminari, convegni, corsi residenziali e altre iniziative volte alla formazione pedagogica, tecnica, didattica dei quadri, degli operatori e degli animatori impegnati in attività d'educazione degli adulti;
- 7. promuovere e realizzare attività di ricerca e d'analisi scientifica anche per conto terzi, inerenti a problematiche riconducibili all'oggetto sociale di carattere formativo, informativo, educativo, con strumenti propri o di terzi;
- 8. produrre, distribuire, diffondere materiale scientifico, tecnico, culturale, formativo e didattico attraverso stampati, radio, televisione e qualsiasi mezzo di divulgazione, ivi compresi pubblicazioni d'ogni genere e tipo;
- 9. acquisire, realizzare e vendere pubblicità, stampati, anche periodici, di materiale didattico, audiovisivi, filmati e altro materiale attinente allo scopo sociale;
- 10. progettare, organizzare e gestire percorsi di consulenza di carattere generale e specifico per i processi d'innovazione dei sistemi formativi, la formazione, la ricerca e la promozione nell'ambito del turismo sociale;
- 11. progettare, organizzare e gestire comunità-alloggio di tipo formativo e centri servizi;
- 12. progettare, organizzare e gestire centri di servizi culturali, centri residenziali per l'educazione dei giovani e degli adulti, centri ricreativi con somministrazione d'alimenti e bevande, case per ferie, attività inerenti all'educazione permanente e ogni altra attività;
- 13. progettare, organizzare e gestire biblioteche e centri di servizi culturali, nonché attività sociali ed educative a carattere promozionale;
- 14. contribuire alla creazione, implementazione e gestione di sistemi per la certificazione dei sistemi qualità, di altre certificazioni e/o dei servizi per le imprese;
- 15. aderire e partecipare a incubatori d'imprese;
- 16. promuovere la nascita d'imprese attraverso attività d'incubazione d'imprese e la gestione di spazi di coworking;
- 17. gestire il noleggio d'aule, uffici e spazi di coworking;

- 18. creare occasioni d'incontro e di confronto tra le persone e le imprese che vogliono produrre innovazione, brevetti e nuovi prodotti;
- 19. predisporre programmi di formazione secondo quanto previsto dalla normativa del Fondo Sociale Europeo anche d'intesa con il Ministero degli Affari Esteri e con le autorità e gli organismi esteri operanti in materia di formazione professionale;
- 20. progettare, organizzare e gestire scuole paritarie d'ogni ordine e grado su tutto il territorio nazionale;
- 21. progettare, organizzare e gestire attività extra-scolastiche finalizzate al rilascio di crediti formativi per gli studenti nel sistema dell'istruzione e della formazione;
- 22. organizzare partnership e collegamenti permanenti con Università, Istituti di cultura e scientifici, istituti di ricerca;
- 23. erogare e/o accettare borse di studio e premi per l'incentivazione e lo sviluppo della conoscenza tecnicoscientifica e socio-economica;
- 24. svolgere attività finalizzate alla promozione e realizzazione d'azioni di responsabilità sociale;
- 25. svolgere attività di consulenza, analisi del contesto aziendale, analisi di clima, accompagnamento nella scelta delle fonti di finanziamento, analisi dei fabbisogni formativi, progettazione, presentazione e gestione di progetti formativi, anche aziendali, rendicontazione e valutazione quantitativa, qualitativa e di ritorno economico e dell'impatto sociale per l'impresa;
- 26. organizzare e realizzare, in Italia e all'estero, in proprio o con la collaborazione di altri organismi, seminari, assemblee, incontri, dibattiti, conferenze, convegni, corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione o qualificazione, scambi culturali, ricerche, consulenze, sperimentazioni innovative, anche in base a collaborazioni e commesse esterne, attinenti agli scopi sociali;
- 27. stipulare con enti pubblici e privati, sia in forma individuale che aggregata, contratti, convenzioni, accordi di programma e protocolli d'intesa per la progettazione, organizzazione e gestione delle attività di cui al punto precedente;
- 28. promuovere e sostenere attività formative a livello universitario, *master* e dottorati di ricerca attinenti all'oggetto della società;
- 29. gestire per conto terzi attività a carattere culturale ed economico e ogni altra iniziativa d'enti locali, istituti, università, atte ad agevolare il perseguimento degli scopi sociali;
- 30. assumere ogni altra iniziativa, diretta e indiretta, intesa a raggiungere gli scopi istitutivi, operando su tutto il territorio nazionale e all'estero.

2.2 Le attività

Seneca sostiene lo sviluppo del capitale umano nel campo dei servizi alla persona, in particolare nel settore socio-sanitario e socio-educativo e più in generale per le imprese che operano nell'ambito del welfare.

Seneca offre un piano formativo variegato, nato con l'idea di costruire un luogo di formazione e di aggiornamento in grado di fornire strumenti operativi per un percorso di valorizzazione delle competenze individuali e professionali.

Da sempre attenta alle esigenze formative e occupazionali delle persone, Seneca permette di intraprendere un percorso di miglioramento che avvicina chi cerca lavoro a chi lo offre.

I principali servizi offerti da Seneca sono:

- Erogazione di formazione finalizzata all'ottenimento di una qualifica professionale
- Erogazione di formazione all'interno di specifici cataloghi dedicati a privati ed imprese
- Progettazione strategica della formazione in azienda.
- Progettazione, erogazione e rendicontazione delle attività formative legate ai finanziamenti pubblici e privati.
- Consulenza per l'ottenimento delle agevolazioni legate alle diverse forme di inserimento lavorativo.
- Formazione inerente alla Salute e Sicurezza dei lavoratori.
- Accompagnamento alla creazione di piani di welfare aziendale.
- Supporto nella gestione delle risorse umane.

Nel 2022 sono stati avviati percorsi formativi nell'ambito delle qualifiche professionali nei seguenti ambiti: OSS, Tecnico Esperto nella gestione dei Servizi, Animatore sociale, Mediatore Inter-culturale, Agente e Rappresentante di commercio. Segretaria/o di studio medico, studio dentistico e struttura socio-sanitaria.

Corso	N. edizioni
OSS 1000 ore	3
OSS 300 ore	2
Tecnico Esperto nella gestione di Servizi	2
Animatore Sociale	1
Mediatore Inter-culturale	1
Agente e Rappresentante di Commercio	3
Segretaria/o di studio medico, dentistico e struttura socio-sanitaria	2

Sono state complessivamente coinvolte nelle attività formative a qualifica e formazione regolamentata avviate nel 2022 302 persone di cui 204 donne e 98 uomini con età media di 38 anni di cui il 65% italiani e il 35% comunitari ed extra-comunitari.

Nell'ambito dei corsi sulla sicurezza sono state erogati i seguenti corsi

- Formazione generale dei lavoratori
- Formazione specifica lavoratori –Rischio basso
- Formazione specifica lavoratori Rischio medio
- Formazione specifica lavoratori Rischio alto
- Aggiornamento lavoratori
- Prevenzione incendi Rischio basso
- Prevenzione incendi Rischio medio
- Prevenzione incendi Rischio elevato
- Aggiornamenti prevenzione incendi (basso, medio, elevato)
- Primo soccorso Az. Gruppi B-C
- Aggiornamento Primo soccorso Az. Gruppi B C
- Formazione Rls
- Aggiornamento Rls

I corsi erogati sono stati 143 ed hanno coinvolto oltre 3500 persone.

Nell'ambito dei servizi per il lavoro Seneca ha avviato 20 tirocini internazionali, è stato ente promotore e certificatore di 10 tirocini e ha gestito 2 apprendisti.

2.3 Progetti Innovativi

2.3.1 ALI PER IL FUTURO

Nel 2022 sono terminate le attività relative al progetto "Ali per il futuro", selezionato dall'impresa sociale "Con i bambini" nell'ambito del Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile. Si rivolge a famiglie con bambini da 0 a 6 anni in situazioni di vulnerabilità sociale ed economica. Il progetto prevede la presa in carico globale del nucleo e un percorso personalizzato che comprende: l'accesso a un servizio educativo 0/6 anni, azioni di sostegno alla genitorialità, percorsi di orientamento al lavoro per i genitori che hanno come ultimo obiettivo il raggiungimento di condizioni di vita adeguate per il benessere e la crescita dei figli.

I partner coinvolti nel progetto sono le cooperative sociali Società Dolce, Arca, PROGES, ICARO, LEONE ROSSO, San Bernardo, Kaleidoscopio; gli Enti di formazione Pegaso Network, SENECA, ARTEMIDE C.Re.S.Co, PROGETTO FORMAZIONE con il supporto scientifico di Università di Bologna (Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin"), Università di Firenze (Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia), Arco (Action Research for co-developement) e in collaborazione con Confindustria Emilia e le agenzie per il lavoro LAVORO PIÙ e SYNERGIE.

2.3.2 RAPPORTI CORTI

Nel 2022 sono proseguite la attività previste nell'ambito del progetto "Rapporti Corti", selezionato dall'impresa sociale "Con i bambini" nell'ambito del Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile. Un progetto a favore di famiglie con minori (16 annue) residenti nei caseggiati di edilizia popolare del quartiere Navile di Bologna, con il fine di sostenere i nuclei più fragili e favorire lo sviluppo di una comunità solidale. Il progetto si propone di favorire un cambiamento positivo e strutturale del contesto di vita dei minori e delle loro famiglie, seguendo una logica di transizione verso una totale autonomia. Il modello di intervento è sistemico, multi-settoriale e sinergico, progettato a fronte di un'analisi del contesto e del bisogno. Rapporti corti si articola in 4 azioni:

- · progetti familiari personalizzati,
- servizi extra-scolastici per minori 3-14 anni,
- · azioni di sostegno alla genitorialità,
- interventi di mediazione sociale e sviluppo comunitario.

Oltre a Seneca e al capofila Società Dolce i partner coinvolti nel progetto sono le cooperative sociali, Arca di Noè e La Baracca Testoni Ragazzi, ACER (l'Azienda per la Casa della REGIONE Emilia Romagna) e il quartiere Navile della Città Metropolitana di Bologna. Il progetto di avvale del supporto scientifico del Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia dell'università di Bologna, del Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia dell'università di BOLOGNA, e del supporto dell'Agenzia Arco, Action Research for codevelopement, per la valutazione di impatto sociale a lungo termine.

2.3.3 ESSERE ALL'ALTEZZA

Il progetto ESSERE ALL'ALTEZZA selezionato da Impresa Soc. Con i Bambini nell'ambito del Fondo per il contrasto alle povertà educative vede quale capofila Proges e coinvolge, insieme al Consorzio Fantasia e all'Impresa Sociale Seneca di Bologna, 9 comuni pedemontani e montani dei Distretti Sud Est e delle Valli Taro e Ceno: i Comuni di Tizzano Val Parma, Corniglio, Neviano degli Arduini, Lesignano de' Bagni, Bedonia, Borgo Val di Taro, Varano de Melegari, Medesano, Fornovo.

Il progetto avrà una durata di 3 anni e riguarderà il potenziamento e l'innovazione sociale dei servizi all'infanzia 0-3 anni al fine di contrastare le forme di povertà educativa e di esclusione sociale, per un importo complessivo di 970.000 euro. In particolare, il progetto intende sostenere il potenziamento di 9 nidi d'infanzia comunali, sperimentando un nuovo modello di nido che per lo "svantaggio" della collocazione pedemontana e montana, oltre alla consueta offerta, proponga servizi flessibili capaci di rispondere alle diverse esigenze delle famiglie, come servizi di maternage durante il primo anno di vita del bambino, prolungamento dell'orario, eventi territoriali e laboratori anche durante il periodo estivo, e servizi di trasporto per le famiglie impossibilitate a raggiungere autonomamente le strutture.

2.3.4 La lotta alle disuguaglianze

Nel corso del 2022 Seneca ha promosso numerose attività volte a ridurre il Gap Gender e favorire l'inclusione e l'empowerment delle donne nel mercato del lavoro, assieme al partner Centro Studi Progetto Donna e Diversity Management. Ha promosso e partecipato a webinar e conferenze sul tema della riduzione delle

disuguaglianze. Ha partecipato ai lavori dell'Osservatorio per l'orientamento e la transizione lavorativa "OrientED" promosso dal Centro di Ricerca Interuniversitario popolazione ambiente e salute con sede all'università Aldo Moro di Bari, che comprende anche le Università di Salerno, Rende e Foggia.

2.4 Lavoratori e collaboratori

Seneca al 31/12/2022 ha in organico 10 dipendenti di cui:

Contratto di lavoro		
Tempo indeterminato	8	
Tempo Determinato	2	

Genere		
Uomini	2	
Donne	8	

Il contratto applicato da Seneca è il CCNL della Formazione Professionale
I docenti sono oltre 200 e sono professionisti di specifici ambiti coordinati dai dipendenti di Seneca.

2.4 Creazione e distribuzione valore aggiunto

Il bilancio dell'esercizio di Seneca srl impresa sociale chiuso il 31/12/2022 corrisponde alle risultanze delle scritture contabili regolarmente tenute ed è redatto nel rispetto del principio della chiarezza e con l'obiettivo di rappresentare in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria della società e il risultato economico dell'esercizio.

Nel prospetto che segue si riportano i valori classificati per macro-voci dello stato patrimoniale dell'esercizio 2022.

Attivo	2022	2021
Immobilizzazioni	143.215	108.180
Attivo circolante	919.154	784.738
Ratei e risconti	19.051	14.435
Totale attivo	1.081.420	907.353

Passivo	2022	2021
Totale patrimonio netto	80.888	77.070
TFR	92.375	80.933
Debiti	873.897	729.804
Ratei e risconti	34.260	19.546
Totale passivo	1.081.420	907.353

Le partecipazioni di Seneca al 31/12/2022 sono le seguenti:

- Seneca Job srl euro 20,000
- Soc. Coop. Consorzio Meuccio Ruini Impresa Sociale euro 5.000
- Cuorami srl Società Benefit euro 1.500
- Clust-ER Industrie Culturali e Creative euro 1.500

Di seguito si presenta il conto economico che insieme allo stato patrimoniale completa il bilancio d'esercizio 2022 di Seneca srl impresa sociale.

CONTO ECONOMICO	2022	2021
Valore della produzione	1.373.914	1.232.416
Costi della produzione	1.353.730	1.216.009
Risultati gestione caratteristica	21.184	16.407
Risultato gestione finanziaria	-3.905	- 2.579
Risultato prima delle imposte	17.707	13.828
Imposte sul reddito dell'esercizio	13.890	9.439
Utile dell'esercizio	3.817	4.389

La tabella che segue presenta la composizione dei ricavi delle vendite e prestazioni per tipologia. L'attività formativa si conferma essere la principale voce di ricavo (86,71%)

Ricavi per ambiti di intervento	2022	%
Ricavi per attività formative	964.508	75,09%
Ricavi per utilizzo aule	7.290,00	0,57%
Finanziamenti per attività formative/Progetti innovativi	149.279,00	11,62%
Ricavi per attività non formative (consulenze sicurezza, servizi		
lavoro tirocini)	163.345,00	12,72%
TOTALE	1.150.727,00	100%

Dopo aver presentato gli strumenti classici del bilancio civilistico (conto economico e stato patrimoniale) viene presentata in questa sezione la rendicontazione che chiameremo sociale in cui viene descritto lo schema di creazione e distribuzione del valore aggiunto.

CREAZIONE DI VALORE AGGIUNTO	2022	2021
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	€ 1.284.422,00	€ 1.150.727,00
Altri ricavi e proventi	€ 89.920,00	€ 81.690,00
Totale valore della produzione	€ 1.374.342,00	€ 1.232.416,00
Costi per materie prime, sussid. Di consumo e merci	€ 19.336,00	€ 22.336,00
Servizi	€ 687.962,00	€ 643.719,00
Godimento beni di terzi	€ 169.068,00	€ 127.503,00
Ammortamenti e svalutazioni	€ 34.540,00	€ 23.230,00
Oneri diversi di gestione	€ 48.150,00	€ 43.951,00
Totale oneri della gestione caratteristica	€ 959.056,00	€ 860.739,00
Valore aggiunto della gestione caratteristica	€ 415.286,00	€ 371.677,00

DISTRIBUZIONE DI VALORE AGGIUNTO	2022	2021
Remunerazione del personale	€ 390.981,00	€ 357.156,00
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	€ 13.890	€ 9.439,00
Remunerazione dell'azienda (utile)	€ 3.817,00	€ 4.389,00
Remunerazione terzi finanziatori	€ 3.905,00	€ 2.584,00
Totale valore aggiunto distribuito	€ 412.593,00	€ 373.568,00

Nell'analisi della distribuzione del valore sono stati individuati quattro stakeholder principali: i dipendenti, la Pubblica Amministrazione, l'azienda in sé e i terzi finanziatori (banche e istituti di credito). La maggior parte del valore aggiunto generato è stato destinato al personale interno mentre rimangono marginali le altre voci

2.6 Forme di coinvolgimento dei lavoratori e dei beneficiari delle attività

Circa gli obblighi di legge (art. 11 del D.Lgs 112/2017) previsti dalle leggi sull'Impresa Sociale nei confronti dei dipendenti e dei beneficiari le attività a cui è chiamata, sono state esperite le procedure volte ad assicurare i criteri richiesti di democraticità della gestione, prevalentemente attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle attività:

- forme di coinvolgimento dei lavoratori e dei destinatari delle attività nella gestione dell'impresa attraverso, ad esempio, meccanismi di informazione, consultazione o partecipazione, per specifiche decisioni gestionali, concernenti le condizioni di lavoro e la qualità dei beni e dei servizi prodotti o scambiati;
- apertura al coinvolgimento nell'impresa di portatori dei medesimi interessi perseguiti dall'ente (principio di non discriminazione);
- partecipazione dei beneficiari finali alla valutazione dei risultati.

IL 2023

3.1 Dove andiamo?

I veloci cambiamenti che si stanno susseguendo sul piano economico e sociale della comunità mondiale non possono essere considerati "passeggeri", ma sono da intendersi come strutturali e la pandemia e i suoi effetti sul mercato del lavoro, ne hanno dato un'evidente accelerazione.

Alcuni elementi che caratterizzano i nostri tempi sono anche legati al fatto che le persone vivono più a lungo e possono essere considerati parte attiva del mercato del lavoro per tempi altrettanto lunghi solo se coinvolti in un processo di continua formazione che consenta loro di adeguarsi ai cambiamenti tecnologici. La digitalizzazione e i cambiamenti climatici stanno infatti modificando i modi ed i tempi della produzione, richiedendo sempre nuove competenze ai lavoratori e, al tempo stesso, offrendo nuove opportunità occupazionali.

Per rispondere a questi cambiamenti, che la formazione professionale deve fare la sua parte formando le persone e gli stessi formatori con le più innovative abilità e conoscenze, comprese le competenze che nel corso della vita li aiuteranno a transitare da un profilo professionale all'altro, adeguandosi con successo ai cambiamenti del mercato del lavoro. In un'ottica che porta la formazione ad accompagnarci lungo tutto l'arco della vita, a partire dalla formazione iniziale è necessario potenziare la formazione continua perché gli adulti possano identificare e creare percorsi propri, grazie all'orientamento professionale e alla consulenza che l'ente formativo deve essere in grado di offrire. In quest'ottica l'orientamento assume una nuova accezione che non è più solo semplicemente legata alla scelta del percorso formativo dopo la scuola secondaria o dopo la qualifica, ma diventa un vero e proprio accompagnamento alla formazione per il lavoro e con il lavoro. In questa prospettiva la formazione professionale del futuro potrà essere attrattiva per persone di ogni età,

In questa prospettiva la formazione professionale del futuro potrà essere attrattiva per persone di ogni età, ma per ottenere questo, sarà necessario espandere ed elevare i livelli di qualifica e renderli riconosciuti in ogni Paese (ad esempio con "profili professionali europei di base" ed il loro riconoscimento in tutti i Paesi), oltre che creare percorsi flessibili e permeabili - anche attraverso il riconoscimento di micro-credenziali che certificano i risultati di apprendimento di brevi esperienze-, che consentano agli individui buone possibilità di progressione professionale anche passando agevolmente tra sistemi e contesti lavorativi differenti.

Il processo di digitalizzazione in corso suggerisce agli enti di formazione alcune competenze chiave (come la creatività, il pensiero critico, il lavoro in team e l'empatia) che le persone devono necessariamente acquisire perché il loro profilo professionale sia spendibile anche alla luce della transizione digitale. La pandemia ha già migliorato molto le competenze digitali di tutto il settore della formazione professionale, attivando nuovi percorsi di apprendimento basati sul gaming o sulla realtà aumentata, rivelandosi molto più stimolanti, soprattutto per i più giovani, che normalmente non si fanno coinvolgere dalla didattica tradizionale.

Per il CDA Il Presidente Pietro Ravagli

Il Bilancio Sociale è stato approvato dall'Assemblea dei Soci il 10 luglio 2023

Imposta di bollo assolta in modo virtuale tramite la Camera di Commercio di BOLOGNA autorizzazione n. 39353 del 14.09.2000 del Ministero delle Finanze - Dip. delle Entrate - Ufficio delle Entrate di Bologna.