Linee guida attestazione Social Bic

Versione approvata il 15 settembre 2026

Sommario

1. Premessa 4
2. Finalità 5
2.1. Inquadramento metodologico 5
2.2. Obiettivi 5
2.3. Principi, criteri e dispositivi 5
2.4. Benefici per le organizzazioni e i territori 6
2.5. Emersione e valorizzazione del valore sociale 6
2.6. Diffusione delle buone pratiche 6
3. Il modello 6
3.1. Logica di funzionamento del Modello 6
3.2. Le 6A dell'innovazione 7
4. Campo di applicazione 7
4.1. Organizzazioni destinatarie 7
4.2. Ambito di applicazione 8
5. Dispositivi 8
5.1. La Cassetta degli Strumenti 9
5.1.1. La tassonomia 9
5.1.2. Gli strumenti codificati 9
5.1.3. La pesatura degli strumenti 9
5.2. L'Ambassador 10
5.3. Il Piano Aziendale 10
5.4. L'Attestazione 10
6. La governance 10
6.1. L'Associazione B.I.C. del Sociale 11
6.2. Il Comitato Scientifico 11
6.3. Il Comitato pilota e le Aziende partner 11
6.4. Gli Ambassador 11
7. L'Attestazione 12
7.1. Finalità 12
7.2. Rilascio 12
7.3. Validità 12

7.4. Monitoraggio annuale..... 12
7.5. Rinnovo..... 13
8. Attuazione della Linea Guida..... 13
9. Disposizioni finali.....13
9.1. Aggiornamento della Linea Guida..... 13
9.2. Gestione delle contestazioni..... 13
9.3. Sospensione e revoca dell'Attestazione..... 14
9.4. Riservatezza.....14
9.5. Entrata in vigore.....14
9.6. Sperimentazione..... 14

1. Premessa

Le profonde trasformazioni demografiche, economiche, ambientali e sociali stanno modificando il ruolo delle organizzazioni all'interno delle comunità. Oggi alle imprese non è richiesto soltanto di produrre valore economico, ma anche di contribuire allo sviluppo del capitale sociale, favorendo relazioni di fiducia, collaborazione, partecipazione e responsabilità condivisa. La qualità delle relazioni rappresenta una risorsa strategica per affrontare il cambiamento, rafforzare la competitività e contribuire allo sviluppo e all'attrattività dei territori.

Le imprese realizzano quotidianamente numerose iniziative a favore dei propri collaboratori, delle famiglie, delle comunità locali e del territorio, generando un valore sociale che spesso rimane poco conosciuto e difficilmente misurabile. Accanto ai risultati economici esiste infatti un patrimonio di esperienze, relazioni, competenze, servizi e progettualità che contribuisce al benessere delle persone, rafforza il senso di appartenenza e genera valore per l'organizzazione e per il territorio. Un patrimonio che, pur producendo effetti concreti, raramente viene reso visibile, valorizzato e riconosciuto in modo sistematico.

La presente Linea Guida nasce con l'obiettivo di favorire l'emersione, la valorizzazione e lo sviluppo di questo patrimonio sociale. Propone un quadro metodologico comune che consente alle organizzazioni di identificare, descrivere e qualificare le proprie pratiche e di rendere visibile il contributo offerto alla crescita del capitale sociale. L'obiettivo non è soltanto riconoscere quanto già realizzato, ma accompagnare le organizzazioni in un percorso di miglioramento continuo, rafforzandone la capacità di attrarre persone, talenti e collaborazioni e contribuendo alla competitività delle imprese e all'attrattività dei territori.

Ai fini della presente Linea Guida, l'Associazione Social B.I.C. è di seguito denominata "Associazione", l'Attestazione Social B.I.C. è di seguito denominata "Attestazione", la Cassetta degli strumenti è di seguito denominata "Cassetta" e il Modello Social B.I.C. è di seguito denominato "Modello".

2. Finalità

2.1. Inquadramento metodologico.

La Linea Guida ha la finalità di fornire alle organizzazioni un quadro metodologico unitario per identificare, valorizzare e sviluppare le iniziative che generano capitale sociale. Attraverso un linguaggio comune, criteri condivisi e dispositivi, favorisce l'emersione e la visibilità del valore sociale prodotto nei confronti dei collaboratori, degli stakeholder, delle istituzioni e della comunità. Promuove inoltre il miglioramento continuo e la diffusione delle buone pratiche, contribuendo a rafforzare l'attrattività aziendale e territoriale e a sostenere modelli di sviluppo fondati sulla qualità delle relazioni e sulla responsabilità sociale.

2.2. Obiettivi.

La Linea Guida intende mettere a disposizione delle organizzazioni un modello condiviso per la gestione e la valorizzazione del capitale sociale, favorendone l'integrazione nelle strategie aziendali e supportando processi di innovazione organizzativa orientati alla creazione di valore condiviso.

2.3. Principi, criteri e dispositivi

La Linea Guida definisce un quadro metodologico articolato su tre livelli: principi, criteri e dispositivi, che orientano, qualificano e rendono operativo il Modello.

Principi. Definiscono il quadro di riferimento: centralità della persona e delle relazioni, responsabilità sociale, valorizzazione del capitale sociale, collaborazione con gli stakeholder e il territorio, generazione di valore condiviso, innovazione sociale e miglioramento continuo.

Criteri. Consentono di analizzare e qualificare le pratiche considerando il valore sociale e relazionale generato, il coinvolgimento degli stakeholder, la continuità delle azioni, l'integrazione nelle strategie organizzative, l'attivazione di reti e la documentazione dei risultati.

Dispositivi. Traducono principi e criteri nell'applicazione concreta del Modello e ne supportano l'attuazione e il miglioramento continuo.

2.4. Benefici per le organizzazioni e i territori

L'applicazione della Linea Guida contribuisce a rafforzare la capacità delle organizzazioni di attrarre e trattenere persone, competenze e talenti, migliorando il clima organizzativo e consolidando il senso di appartenenza. Allo stesso tempo favorisce lo sviluppo del capitale sociale territoriale, il rafforzamento delle reti collaborative e la crescita dell'attrattività delle comunità nelle quali le organizzazioni operano.

2.5. Emersione e valorizzazione del valore sociale

La Linea Guida favorisce l'emersione del valore sociale generato dalle iniziative realizzate dalle organizzazioni, rendendo visibili pratiche e risultati spesso non adeguatamente documentati. La loro individuazione, documentazione e valutazione ne consentono la valorizzazione e il progressivo sviluppo, rafforzando il capitale sociale e la competitività dell'organizzazione.

2.6. Diffusione delle buone pratiche

La Linea Guida promuove la raccolta, la sistematizzazione e la diffusione delle esperienze più significative, favorendo il trasferimento delle conoscenze tra organizzazioni e la costruzione di una comunità di apprendimento orientata all'innovazione sociale. La condivisione delle buone pratiche rappresenta una leva per accelerare i processi di miglioramento continuo e contribuire alla crescita del capitale sociale su scala aziendale e territoriale.

3. Il modello

Il Modello nasce da un percorso di co-progettazione che ha coinvolto il Comitato Scientifico, il Comitato Pilota e le Aziende partner. Le esperienze e il confronto tra i soggetti coinvolti hanno contribuito alla definizione degli ambiti, dei criteri e delle pratiche di riferimento del Modello.

3.1. Logica di funzionamento del Modello

Il Modello si fonda sulla generazione e valorizzazione del capitale sociale attraverso l'individuazione, la condivisione e lo sviluppo delle pratiche adottate dalle organizzazioni. Le esperienze maturate alimentano un processo

di apprendimento collaborativo che consente al Modello di evolvere nel tempo e di favorire la diffusione delle pratiche tra le organizzazioni.

3.2. Le 6A dell'innovazione

L'evoluzione del Modello è sostenuta dalle 6A dell'innovazione, che rappresentano il meccanismo attraverso il quale la Cassetta si amplia, le organizzazioni apprendono reciprocamente e le pratiche ad impatto sociale si diffondono con maggiore rapidità, contribuendo alla crescita del capitale sociale. Le sei dimensioni operano in modo integrato, trasformando le esperienze delle organizzazioni in conoscenza condivisa e alimentando un processo continuo di innovazione collaborativa.

Aggregatore, per raccogliere, organizzare e mettere in relazione le pratiche già presenti nelle organizzazioni.

Ambassador, per valorizzare le organizzazioni che hanno maturato esperienze significative e favorirne la condivisione secondo una logica *Company to Company*.

Acceleratore, per facilitare il trasferimento e l'adattamento delle pratiche, riducendo tempi e difficoltà della sperimentazione.

Apprendimento, per trasformare le esperienze in conoscenza condivisa e alimentare il miglioramento continuo del Modello.

Attestazione, per riconoscere il capitale sociale generato dalle organizzazioni sulla base dei criteri definiti dalla Linea Guida.

Attrazione, per rafforzare, attraverso il capitale sociale, la capacità delle organizzazioni e dei territori di attrarre persone, competenze, talenti e collaborazioni.

4. Campo di applicazione

4.1. Organizzazioni destinatarie

La Linea Guida si applica a tutte le organizzazioni, pubbliche e private, indipendentemente dalla forma giuridica, dalla dimensione, dal settore di attività o dall'ambito territoriale di operatività. Il Modello è rivolto a imprese, cooperative, enti pubblici, fondazioni, enti del Terzo Settore, associazioni, reti di organizzazioni e a ogni altro soggetto che intenda valorizzare e sviluppare il capitale sociale generato dalla propria attività.

L'adesione al percorso di attestazione è volontaria e rappresenta l'impegno dell'organizzazione ad adottare i principi, i criteri e i dispositivi previsti dalla Linea Guida, promuovendo un processo continuo di miglioramento, innovazione organizzativa e crescita del capitale sociale.

4.2. Ambito di applicazione

La Linea Guida si applica alla valutazione delle pratiche organizzative che contribuiscono alla generazione, allo sviluppo e alla valorizzazione del capitale sociale aziendale e territoriale.

Il Modello non disciplina né valuta ambiti già oggetto di specifiche certificazioni, attestazioni o sistemi di gestione, quali, a titolo esemplificativo, la conciliazione tra vita e lavoro, la parità di genere, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la qualità, la gestione ambientale o altri sistemi analoghi. Si configura come un modello complementare, che valorizza una dimensione specifica e distintiva: la capacità dell'organizzazione di generare valore sociale attraverso il rafforzamento delle relazioni, della collaborazione e della coesione, sia al proprio interno sia nei rapporti con la comunità e il territorio.

Il Modello può presentare limitati ambiti di sovrapposizione con altri sistemi di certificazione o attestazione. Tali aree sono considerate esclusivamente quando le pratiche perseguono finalità specifiche di generazione di capitale sociale, valorizzando relazioni, collaborazione, reciprocità e coesione all'interno dell'organizzazione e nel rapporto con il territorio.

5. Dispositivi

Il Modello si articola in dispositivi tra loro integrati, finalizzati ad accompagnare le organizzazioni nell'identificazione, nello sviluppo e nella valorizzazione del capitale sociale. Ciascun dispositivo svolge una funzione specifica e concorre al percorso di miglioramento continuo.

5.1. La Cassetta degli Strumenti

La Cassetta costituisce lo strumento metodologico centrale del Modello e raccoglie le pratiche organizzative che contribuiscono alla generazione e allo sviluppo del capitale sociale. Le pratiche sono organizzate e codificate in modo da renderle valutabili, confrontabili e trasferibili, favorendone la diffusione e il progressivo miglioramento.

La Cassetta è strutturata secondo una tassonomia comune ed è concepita come un sistema aperto e in continua evoluzione, alimentato dalle esperienze delle organizzazioni aderenti, dal contributo degli Ambassador e dal supporto del Comitato Scientifico.

5.1.1. La tassonomia

La tassonomia organizza gli strumenti della Cassetta in categorie omogenee, assicurando un linguaggio comune e una struttura uniforme per la loro classificazione e valutazione.

La tassonomia facilita il confronto tra gli strumenti appartenenti alle diverse aree di intervento, l'aggiornamento della Cassetta e il trasferimento delle pratiche tra le organizzazioni.

5.1.2. Gli strumenti codificati

Le pratiche organizzative sono ricondotte a strumenti codificati, descritti secondo criteri comuni che ne definiscono finalità, modalità di applicazione, benefici attesi e contributo alla generazione di capitale sociale.

La codificazione consente di rendere gli strumenti identificabili, confrontabili e trasferibili, favorendo la diffusione delle esperienze all'interno della rete Social B.I.C.

5.1.3. La pesatura degli strumenti

A ciascuno strumento codificato è attribuito un peso, finalizzato a rappresentarne il contributo relativo alla generazione di capitale sociale.

La pesatura considera criteri quali l'impatto sociale, la capacità di attivare relazioni collaborative, il livello di innovazione, la trasferibilità e il contributo agli

obiettivi del Modello. Il peso attribuito costituisce uno degli elementi di riferimento per il processo di valutazione previsto dalla Linea Guida.

5.2. L'Ambassador

L'Ambassador è l'organizzazione che si distingue per l'adozione di pratiche innovative e per la capacità di condividerle con la rete. Attraverso un modello di apprendimento *company to company*, favorisce il trasferimento diretto di esperienze, competenze e soluzioni organizzative, facilitando la diffusione delle buone pratiche e riducendo i tempi di sperimentazione e adozione.

L'Ambassador costituisce un meccanismo di apprendimento collaborativo del Modello, favorisce la circolazione delle conoscenze tra le organizzazioni e contribuisce all'evoluzione della Cassetta e al miglioramento continuo delle pratiche.

5.3. Il Piano Aziendale

Ogni organizzazione che aderisce al Modello adotta un Piano triennale, quale riferimento per la programmazione del proprio percorso di sviluppo del capitale sociale. Il Piano individua gli obiettivi di miglioramento, le pratiche da consolidare o introdurre, le priorità di intervento, gli indicatori di monitoraggio e i tempi di attuazione.

Il Piano costituisce il riferimento operativo per l'evoluzione dell'organizzazione e accompagna il percorso verso l'Attestazione, secondo una logica di miglioramento continuo.

5.4. L'Attestazione

L'Attestazione rappresenta il riconoscimento formale del livello di maturità raggiunto dall'organizzazione nella generazione e valorizzazione del capitale sociale. È rilasciata dall'Associazione secondo i criteri e le modalità definiti dalla Linea Guida e si inserisce in un percorso di miglioramento continuo.

6. La governance

La Governance si fonda sull'azione coordinata dell'Associazione, del Comitato Scientifico e delle Aziende partner, che concorrono, con ruoli e responsabilità distinti, allo sviluppo e al funzionamento del Modello. Tale assetto garantisce coerenza, qualità, trasparenza e miglioramento continuo del sistema di attestazione.

6.1. L'Associazione B.I.C. del Sociale

L'Associazione è il soggetto promotore e gestore del Modello. Coordina lo sviluppo della Linea Guida, cura i rapporti con le organizzazioni aderenti, promuove la diffusione del Modello e rilascia l'Attestazione, secondo i criteri e le procedure definiti dalla Linea Guida.

6.2. Il Comitato Scientifico

Il Comitato Scientifico garantisce il rigore metodologico e l'evoluzione tecnico-scientifica del Modello. Supporta l'aggiornamento della Cassetta, contribuisce all'elaborazione dei criteri di codificazione e di pesatura delle pratiche, formula indirizzi metodologici e concorre alla valutazione e al miglioramento continuo del sistema di attestazione.

6.3. Il Comitato pilota e le Aziende partner

Le Aziende partner partecipano allo sviluppo del Modello attraverso la sperimentazione, la condivisione delle esperienze e il contributo all'evoluzione e implementazione della Cassetta. Nella fase di avvio del Modello è stato costituito un Comitato Pilota composto da organizzazioni rappresentative di differenti settori, con la finalità di sperimentare la Linea Guida, validarne i contenuti e contribuire alla definizione dei dispositivi, degli strumenti della Cassetta, dei criteri di valutazione e delle modalità applicative.

Le esperienze maturate dal Comitato Pilota costituiscono la base per il progressivo aggiornamento della Linea Guida e della Cassetta, assicurandone la coerenza con le esigenze delle organizzazioni e dei territori.

6.4. Gli Ambassador

Gli Ambassador concorrono allo sviluppo e alla diffusione del Modello, favorendo il trasferimento delle buone pratiche, l'apprendimento collaborativo tra le organizzazioni e l'evoluzione della Cassetta. Attraverso la

condivisione delle esperienze contribuiscono al rafforzamento della rete e alla diffusione dell'innovazione.

7. L'Attestazione

L'Attestazione costituisce il riconoscimento formale del percorso realizzato dall'organizzazione nell'ambito del Modello e del livello raggiunto nella generazione e valorizzazione del capitale sociale. Il percorso di Attestazione si articola nelle fasi di rilascio, validità, monitoraggio annuale e rinnovo, secondo i criteri e le modalità definiti dalla Linea Guida.

7.1. Finalità

L'Attestazione riconosce il percorso sviluppato dall'organizzazione nell'adozione del Modello e nella generazione di capitale sociale, in coerenza con i principi e i criteri definiti dalla Linea Guida.

7.2. Rilascio

L'Attestazione è rilasciata dall'Associazione alle organizzazioni che presentano il Piano Aziendale e conseguono il punteggio minimo previsto dal sistema di valutazione, determinato sulla base della Cassetta e della relativa pesatura.

7.3. Validità

L'Attestazione ha una validità di tre anni dalla data del rilascio.

7.4. Monitoraggio annuale

Durante il periodo di validità, l'organizzazione dà attuazione al Piano e presenta annualmente all'Associazione un Report Annuale contenente le attività realizzate, i risultati conseguiti, lo stato di avanzamento del Piano Aziendale, gli eventuali nuovi strumenti introdotti e gli obiettivi di miglioramento per l'anno successivo.

Il Report Annuale consente di monitorare l'attuazione del Piano, documentare il percorso di miglioramento continuo e verificare il mantenimento dei requisiti previsti dal Modello.

7.5. Rinnovo

Alla scadenza del periodo di validità, l'organizzazione può richiedere il rinnovo dell'Attestazione mediante l'aggiornamento del Piano Aziendale e la presentazione della documentazione prevista dalla Linea Guida. Il rinnovo è subordinato alla verifica del mantenimento dei requisiti, dei risultati conseguiti e dell'evoluzione del percorso di sviluppo del capitale sociale.

8. Attuazione della Linea Guida

L'attuazione della Linea Guida è demandata all'Associazione, che definisce, mediante proprie disposizioni attuative, le modalità operative necessarie per l'applicazione del Modello, nel rispetto dei principi e dei criteri definiti.

Le disposizioni attuative disciplinano, in particolare, le modalità di utilizzo della Cassetta, i criteri di valutazione e di attestazione, le procedure di monitoraggio e ogni altro aspetto operativo necessario alla corretta applicazione del Modello.

A supporto dell'attuazione della Linea Guida, il percorso di attestazione è gestito attraverso un sistema informativo dedicato, che consente la gestione online delle diverse fasi del processo, dalla presentazione della domanda all'applicazione dei dispositivi previsti, fino al monitoraggio e al rilascio dell'Attestazione, assicurando la tracciabilità e la gestione della documentazione.

9. Disposizioni finali

9.1. Aggiornamento della Linea Guida

La Linea Guida costituisce un documento dinamico ed è soggetta a periodico aggiornamento al fine di recepire l'evoluzione delle pratiche organizzative, delle conoscenze scientifiche e delle esperienze maturate nell'ambito del Modello. Gli aggiornamenti sono approvati dall'Associazione, previo parere del Comitato Scientifico.

9.2. Gestione delle contestazioni

Le organizzazioni che ritengano non correttamente applicati i criteri previsti dalla Linea Guida possono presentare all'Associazione una richiesta motivata di riesame della valutazione. L'organizzazione ha diritto a presentare osservazioni e documentazione integrativa e, ove necessario, a essere sentita nell'ambito del procedimento. L'Associazione, acquisito il parere del Comitato Scientifico qualora necessario, conclude il riesame comunicando all'organizzazione un esito motivato.

9.3. Sospensione e revoca dell'Attestazione

L'Associazione può sospendere o revocare l'Attestazione qualora vengano meno i requisiti previsti dalla Linea Guida, siano riscontrate dichiarazioni non veritiere oppure non vengano rispettati gli obblighi di monitoraggio annuale. Prima dell'adozione del provvedimento è garantita all'organizzazione la possibilità di presentare osservazioni.

9.4. Riservatezza

Le informazioni e la documentazione acquisite nell'ambito del percorso di attestazione sono trattate nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali e utilizzate esclusivamente per le finalità previste dalla Linea Guida.

9.5. Entrata in vigore

La Linea Guida entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte dell'Associazione e costituisce il riferimento metodologico per il rilascio dell'Attestazione.

9.6. Sperimentazione

La Linea Guida è sottoposta a una fase di sperimentazione con il coinvolgimento del Comitato Pilota e delle Aziende partner, finalizzata a verificarne l'applicabilità e a mettere a punto il Modello sulla base delle esperienze maturate. Gli esiti della sperimentazione potranno determinare integrazioni e aggiornamenti della Linea Guida, della Cassetta e delle relative modalità applicative, prima della definitiva messa a regime del sistema di attestazione.