

POSITION PAPER RELATIVO ALL' EQUIVALENZA TRA LO STANDARD PAS 24000 E LO STANDARD SA8000

1. Premessa

Le Associazioni CONFORMA e ASSOTIC intendono esprimere la propria posizione in merito alla rilevanza e all'interesse della norma PAS 24000:2022 – Social Management Systems, quale riferimento tecnico-normativo per lo sviluppo e la certificazione di sistemi di gestione sociale delle organizzazioni, nonché rispetto alla sua possibile qualificazione come schema idoneo a dimostrare requisiti equivalenti rispetto alla norma SA8000.

Il presente documento intende analizzare il tema dell'equivalenza tra i due schemi in una prospettiva sia tecnico-funzionale sia giuridica, con riferimento al principio di equivalenza applicabile nelle procedure di gara pubbliche.

Nel presente documento, per ragioni di linearità espositiva e coerenza sistematica, il riferimento alla SA8000 è mantenuto in termini generali, senza puntuale indicazione dell'edizione. Resta fermo che, ai fini dell'analisi tecnico-comparativa, si è tenuto conto della più recente versione dello standard, SA8000:2026, pur considerando che la sua reale diffusione applicativa è ancora in fase iniziale. Tale aggiornamento consente una più puntuale attualizzazione della correlazione tra i requisiti, senza alterare il giudizio complessivo di comparabilità tecnico-funzionale tra i due schemi.

2. I requisiti di PAS 24000:2022 (Social Management Systems)

PAS 24000:2022, sviluppata da BSI, specifica i requisiti per un Sistema di Gestione Sociale (SMS) basato sulla High-Level Structure (HLS), sul ciclo Plan-Do-Check-Act e sul risk-based thinking, integrabile con gli standard ISO. La PAS 24000:2022 definisce i requisiti di un Sistema di Gestione Sociale orientato al rispetto dei diritti fondamentali della persona e alla responsabilità sociale d'impresa. In particolare, la norma disciplina i requisiti minimi sociali da considerare elencati nell'Annex A che riguardano: - Human Rights Due Diligence; - Divieto di lavoro forzato e obbligato; - Divieto di lavoro minorile; - Non discriminazione e pari opportunità; - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva; - Retribuzione equa; - Rispetto dei limiti di orario di lavoro; - Salute e sicurezza sul lavoro, inclusa la sicurezza degli edifici; Business ethics.

La struttura della PAS 24000 come sistema di gestione consente di integrare tali requisiti in un modello organizzativo basato su politiche, procedure, controlli operativi, monitoraggio e miglioramento continuo, assicurando un presidio sistematico delle tematiche sociali.

Grazie all'adozione della High Level Structure (HLS), la PAS 24000 risulta inoltre facilmente integrabile con altri sistemi di gestione basati su standard ISO, quali ad esempio ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 (richiamata direttamente nello standard). Ciò consente alle organizzazioni di gestire in modo coordinato gli aspetti sociali, ambientali e di governance all'interno di un unico framework gestionale, favorendo coerenza organizzativa, efficienza dei processi e miglioramento continuo delle performance ESG.

3. Confronto tecnico-funzionale con SA 8000

Come PAS 24000, anche SA 8000 definisce requisiti per condizioni di lavoro etiche e per un sistema di gestione della responsabilità sociale coprendo i medesimi aspetti come lavoro minorile e forzato, salute e sicurezza, libertà di associazione, non discriminazione, orario di lavoro, retribuzione e pratiche disciplinari.

Sotto il profilo dei contenuti sostanziali, i due schemi presentano quindi un'elevata sovrapposizione nelle principali aree di tutela dei diritti dei lavoratori e delle condizioni di lavoro.

Entrambi mirano infatti a garantire che l'organizzazione adotti politiche, procedure e controlli idonei a prevenire violazioni e a gestire i rischi sociali rilevanti lungo le proprie attività.

In particolare, la PAS 24000, attraverso i requisiti dell'Annex A e l'impostazione come sistema di gestione, consente di presidiare in modo strutturato e verificabile le medesime aree chiave tipicamente coperte dalla SA8000, quali:

- lavoro minorile
- lavoro forzato
- salute e sicurezza sul lavoro
- libertà di associazione e contrattazione collettiva
- non discriminazione
- orario di lavoro
- retribuzione
- pratiche disciplinari

Dal punto di vista funzionale, la certificazione PAS 24000 rilasciata da organismi accreditati attesta che l'organizzazione ha implementato un sistema di gestione sottoposto a verifiche di parte terza indipendente, con modalità analoghe a quelle previste per la SA8000 e idonee a fornire garanzie comparabili circa il presidio dei requisiti sociali.

4. Base giuridica dell'equivalenza

Il “principio di equivalenza delle certificazioni accreditate” (art. 44 Direttiva UE 2014/24 *) permette di utilizzare riferimenti puntuali rispetto a un tipo di certificazione negli atti di gara, ma solo per chiarezza di individuazione dei criteri e dei requisiti.

Tale principio comporta che le stazioni appaltanti non possano limitare la partecipazione o l'attribuzione di punteggi al possesso di una sola specifica certificazione, dovendo consentire agli operatori economici di dimostrare il possesso dei requisiti richiesti anche mediante strumenti equivalenti.

In tale prospettiva, la giurisprudenza amministrativa (in particolare la pronuncia del TAR Piemonte n. 924/2024) ha affermato che non è legittimo attribuire punteggi o requisiti in modo esclusivo a una sola certificazione, dovendo essere ammessa la possibilità di presentare certificazioni diverse purché equivalenti per contenuto e funzione.

Il TAR Piemonte richiama inoltre una pronuncia della Sezione V del Consiglio di Stato (n. 2455/2020), nella quale si afferma che:

"quel che conta per l'amministrazione aggiudicatrice è l'effettivo possesso dei requisiti di qualità aziendale ovvero, in relazione alla certificazione SA8000, il rispetto delle norme sulla responsabilità sociale delle imprese, poiché, in un caso (ndr requisiti di accesso), lo impone il principio del favor participationis, e nell'altro (ndr punteggio premiale), il rispetto della par condicio dei concorrenti che richiede di trattare allo stesso modo imprese che si siano adeguate ai medesimi standard internazionali".

Il TAR Piemonte prosegue poi affermando che il principio di equivalenza consente dunque a un operatore economico di presentare certificazioni diverse da quelle nominate nel bando, purché equivalenti per contenuto e funzione.

La citata sentenza del TAR Piemonte viene confermata da una più recente pronuncia del TAR Venezia, n. 855/2025 che tuttavia, pone a carico del competitor l'onere di dimostrare che la certificazione prodotta è equivalente alla certificazione richiesta o che egli sia in possesso dei requisiti correlati e che, pertanto, ha diritto alla premialità connessa. Ovviamente la premessa è che le certificazioni siano comunque accreditate.

Ciò implica che, in ambito di responsabilità sociale, le stazioni appaltanti non possano limitare il riconoscimento a una sola specifica certificazione, ma debbano ammettere

*L'art. 44 della direttiva sancisce: "Le amministrazioni aggiudicatrici possono esigere che gli operatori economici presentino, come mezzi di prova di conformità ai requisiti o ai criteri stabiliti nelle specifiche tecniche, ai criteri di aggiudicazione o alle condizioni relative all'esecuzione dell'appalto, una relazione di prova di un organismo di valutazione della conformità o un certificato rilasciato da un organismo di valutazione della conformità....Le amministrazioni aggiudicatrici che richiedono la presentazione di certificati rilasciati da uno specifico organismo di valutazione della conformità accettano anche i certificati rilasciati da altri organismi di valutazione della conformità equivalenti. Ai fini del presente paragrafo, per «organismo di valutazione della conformità» si intende un organismo che effettua attività di valutazione della conformità, comprese calibratura, prove, ispezione e certificazione, accreditato a norma del regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento Gli Stati Membri mettono a disposizione degli altri Stati membri, su richiesta, le informazioni relative alle prove e ai documenti presentati conformemente all'articolo 42, paragrafo 6, all'articolo 43 e al presente articolo, paragrafi 1 e 2. Le autorità competenti dello Stato membro di stabilimento dell'operatore economico comunicano dette informazioni ai sensi dell'articolo 86."

certificazioni equivalenti che attestino il possesso dei medesimi requisiti. In tale prospettiva, schemi di certificazione della responsabilità sociale quali SA8000 e PAS 24000 possono essere considerati equivalenti sotto il profilo giuridico, nella misura in cui attestano il rispetto di standard sostanzialmente analoghi in materia di diritti dei lavoratori e condizioni di lavoro.

In questo contesto assume particolare rilevanza l'accreditamento dell'organismo di certificazione, quale garanzia della competenza, dell'imparzialità e dell'affidabilità del processo di valutazione della conformità. L'accreditamento assicura infatti che la verifica dei requisiti sociali sia svolta secondo criteri riconosciuti e comparabili, rafforzando la credibilità delle certificazioni rilasciate e la loro utilizzabilità quale mezzo di prova del possesso dei requisiti nelle procedure di gara.

5. Conclusioni

PAS 24000 e SA8000 perseguono le medesime finalità sostanziali di tutela dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori, attraverso l'adozione di requisiti volti a garantire condizioni di lavoro etiche e il rispetto dei principali standard internazionali in materia di responsabilità sociale. Come evidenziato anche dalla correlazione tra i requisiti dei due schemi, le principali aree di tutela sociale risultano ampiamente sovrapponibili.

Alla luce del principio di equivalenza applicabile nelle procedure di evidenza pubblica, ciò consente di considerare la certificazione PAS 24000 rilasciata da Organismo Accreditato, come uno strumento idoneo a dimostrare il possesso di requisiti analoghi a quelli attestati dalla certificazione SA8000.

L'adozione della PAS 24000 presenta inoltre il vantaggio di un'impostazione basata sulla High Level Structure degli standard ISO, che ne facilita l'integrazione con altri sistemi di gestione e consente una gestione strutturata delle tematiche sociali secondo il ciclo di miglioramento continuo (PDCA) e l'approccio basato sul rischio.

Appendice A

Correlazione tra i requisiti PAS 24000 e SA8000:2026

La presente tabella di correlazione è stata elaborata assumendo, quale riferimento principale sul lato SA8000, la versione SA8000:2026, pubblicata il 1° gennaio 2026. La scelta metodologica di considerare la versione più recente risponde all'esigenza di fondare la comparazione sul testo normativo attualmente più aggiornato.

Resta inteso che la diffusione applicativa della SA8000:2026 è, allo stato, fisiologicamente ancora in fase iniziale, in ragione del recente aggiornamento dello standard; ciò nondimeno, ai fini della presente analisi comparativa, si è ritenuto metodologicamente più corretto utilizzare la versione più aggiornata, in quanto maggiormente idonea a rappresentare l'attuale assetto dei requisiti SA8000.

La classificazione del tipo di corrispondenza utilizzata nella tabella va intesa come segue:

- Diretta: il requisito PAS 24000 trova nella SA8000 un requisito omologo, con oggetto e finalità sostanzialmente coincidenti.
- Parziale: i due standard presidiano la stessa materia, ma con diversa ampiezza, intensità prescrittiva o tecnica redazionale.
- Funzionale: non vi è una corrispondenza perfettamente omologa sul piano letterale o della titolazione del requisito, ma sono presenti presidi sistematici idonei a perseguire la medesima finalità di tutela o controllo.

In coerenza con la finalità del presente position paper, la correlazione è stata sviluppata in chiave tecnico-funzionale, valorizzando prioritariamente le aree di sostanziale convergenza tra i due schemi, senza tuttavia omettere i profili nei quali la corrispondenza non è pienamente testuale o non è configurata come requisito autonomo.

Nel complesso, l'analisi comparativa evidenzia un'ampia convergenza sostanziale tra i requisiti della PAS 24000:2022 e quelli della SA8000:2026 nelle principali aree di tutela sociale, tra cui diritti umani, lavoro minorile, lavoro forzato, libertà di associazione, non discriminazione, retribuzione, orario di lavoro, salute e sicurezza, nonché presidio gestionale dei rischi sociali. Pur in presenza di alcune differenze nella tecnica redazionale e nella collocazione sistematica di singoli requisiti, emerge nel complesso una sostanziale equivalenza sul piano tecnico-funzionale dei presidi assicurati dai due schemi, ai fini della dimostrazione del possesso di requisiti analoghi in materia di responsabilità sociale.

Requisito PAS 24000	Copertura nella SA8000	Tipo di corrispondenza	Osservazioni
Human Rights Due Diligence	Section 1 – Management Systems: Governance and Due Diligence; M1–M10	Diretta	Entrambi gli standard richiedono un approccio strutturato all'identificazione, prevenzione, mitigazione, monitoraggio e gestione dei impatti avversi sui diritti umani lungo operazioni e relazioni d'impresa.
Prohibition of Child Labour	D1 – Protection of Children and Young Workers	Diretta	Entrambi gli standard vietano il lavoro minorile e richiedono presidi di prevenzione, protezione e rimedio, con particolare attenzione alla tutela dei minori e dei giovani lavoratori.
Prohibition of Forced Labour	D3 – Free and Fair Recruitment, Employment and Termination	Diretta	Entrambi gli standard presidiano il divieto di lavoro forzato o obbligato, tutelando la libertà del rapporto di lavoro, la correttezza delle condizioni di impiego e l'assenza di coercizione, trattenuta indebita di documenti o altre forme di vincolo abusivo.
Non-discrimination and Equal Opportunities	D5 – Freedom from Discrimination	Diretta	Entrambi gli standard garantiscono parità di trattamento e pari opportunità nell'accesso, nello svolgimento e nella cessazione del rapporto di lavoro, includendo la protezione da discriminazione, molestie, bullismo e intimidazioni. La tutela della dignità e dell'inclusione dei lavoratori è, in entrambi i casi, parte integrante del presidio sociale.
Freedom of Association and Collective Bargaining	D2 – Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining	Diretta	Entrambi gli standard riconoscono e tutelano in modo espresso il diritto dei lavoratori a organizzarsi, essere rappresentati e contrattare collettivamente, nonché la protezione da interferenze o ritorsioni.
Fair Remuneration	D4 – Decent Hours, Wages and Benefits	Parziale	Entrambi gli standard presidiano il diritto a una retribuzione equa, regolare, tracciabile e conforme ai riferimenti legali, contrattuali o di settore applicabili. La PAS 24000 richiede che la compensazione per l'orario ordinario soddisfi o superi i minimi legali, gli standard di settore o i contratti collettivi e raccomanda un piano verso il living wage; la SA8000:2026 sviluppa la medesima area con una formulazione più articolata su wages, benefits e decent standard of living. La convergenza sulla finalità di tutela economica del lavoratore resta comunque elevata.

Working Time	D4 – Decent Hours, Wages and Benefits	Diretta	Entrambi gli standard disciplinano in modo convergente durata dell'orario, straordinari, riposi e ferie, con l'obiettivo comune di assicurare condizioni di lavoro sostenibili e compatibili con la tutela della persona.
Occupational Health and Safety	D6 – Health and Safety	Diretta	Entrambi gli standard richiedono un presidio organizzato della salute e sicurezza, comprensivo di prevenzione dei rischi, condizioni di lavoro sicure e salubri, formazione, gestione degli incidenti e protezione anche degli ambienti connessi al lavoro. Nella PAS 24000 il tema è rafforzato anche dai requisiti specifici su building safety.
Respect for Human Dignity	D5 – Freedom from Discrimination	Funzionale	Pur non essendo sempre espresso con identica titolazione, il rispetto della dignità della persona è chiaramente presidiato in entrambi gli schemi. La PAS 24000 vieta coercizione, abusi, molestie e pratiche disciplinari inappropriate; la SA8000:2026 richiama espressamente dignità, autonomia e protezione da molestie, bullismo e intimidazioni.
Business Ethics	Non trattato come requisito specifico	Parziale / ampliata	La PAS 24000 prevede un requisito espresso e autonomo in materia di business ethics, includendo il divieto di corruzione, estorsione, appropriazione indebita, bribery e falsificazione delle informazioni. Nella SA8000:2026 il tema non è configurato come clausola autonoma, ma è comunque presidiato attraverso l'obbligo di operare con etica, integrità, coerenza e trasparenza nel sistema di gestione. In entrambi gli schemi emerge quindi l'esigenza di affidabilità e correttezza del comportamento organizzativo, pur con diversa tecnica normativa.
Social Management System (HLS structure)	Foundational Criteria; Section 1 – Management Systems: Governance and Due Diligence; M1–M10	Funzionale	Entrambi gli standard richiedono un sistema di gestione formalizzato, fondato su leadership, ruoli e responsabilità, coinvolgimento dei lavoratori, pianificazione, monitoraggio, meccanismi di reclamo e miglioramento continuo. La PAS 24000 presenta una struttura armonizzata pienamente coerente con l'impostazione Annex SL;