



**Piano di Azione 2026 sui temi JEDI:
Giustizia (J), Equità (E), Diversità (D), Inclusione (I)**

Versione	Data
2026	29/06/2026
2026.1	07/10/2026

INDICE

Introduzione	2
1. Quadro generale per sezione	2
2. Lettura del quadro	3
3. Azioni scelte - JEDI2.3	4
4. Monitoraggio	5
5. Rendicontazione	6
6. Aggiornamento e disponibilità del piano	6
Prossimo aggiornamento	6

Introduzione

Il presente piano d'azione nasce dai risultati dell'indagine anonima su clima aziendale e principi JEDI condotta da SOP tra l'8 e il 16 giugno 2026, rivolta a tutti i 13 dipendenti, con 9 risposte raccolte (tasso di partecipazione 69%).

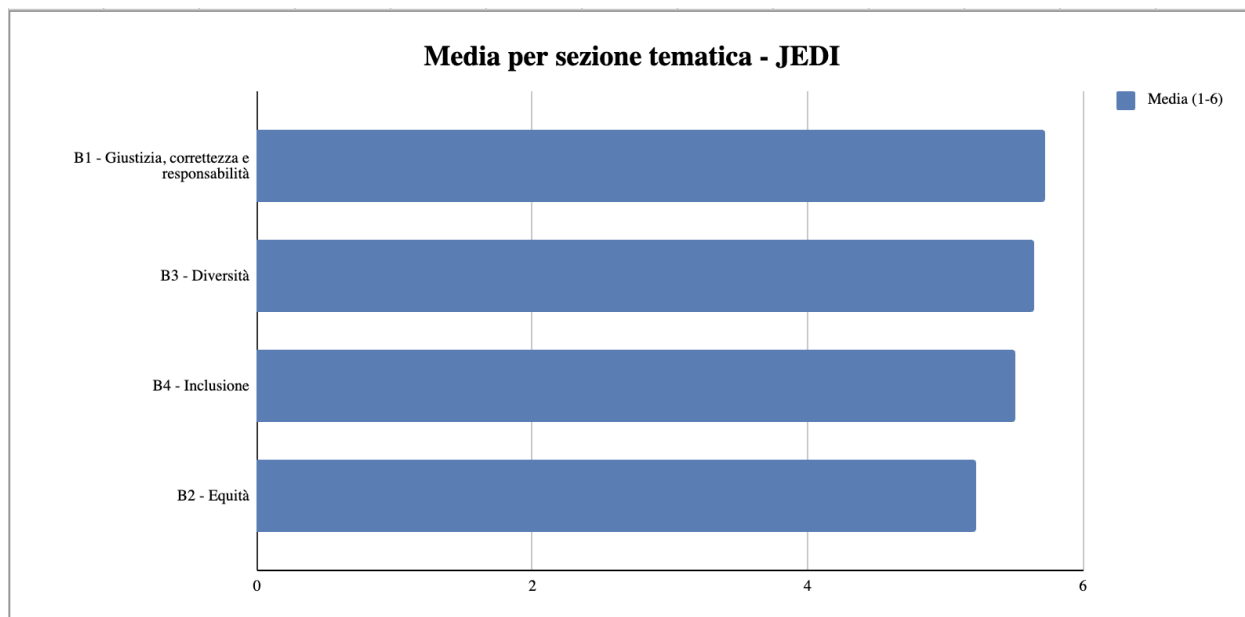
Il questionario ha misurato 4 dimensioni JEDI (sezioni B1-B4: Giustizia, Equità, Diversità, Inclusione) attraverso 20 domande chiuse su scala 1-6 e 4 domande aperte facoltative, in forma completamente anonima.

I risultati costituiscono la base per le azioni descritte nel presente documento, in coerenza con il percorso di ricertificazione B Corp e con i requisiti JEDI1 e JEDI2.3 dei B Corp Standards V2. In particolare, il Piano documenta: i dati raccolti, il feedback dei lavoratori, il processo di scelta delle azioni, le responsabilità, le scadenze, gli indicatori di verifica, le evidenze documentali, le modalità di comunicazione ai lavoratori e il successivo riesame.

1. Quadro generale per sezione

La tabella seguente riporta le medie aggregate delle quattro dimensioni JEDI rilevate. I risultati costituiscono la baseline 2026 per il successivo monitoraggio.

Sez	Tema	Media (1-6)	Commento
B1	Giustizia, correttezza e responsabilità	5,73	Canali di segnalazione chiari e percepiti come sicuri.
B2	Equità	5,22	Buona percezione di equità, con particolare apprezzamento per il supporto offerto a esigenze individuali e di flessibilità.
B3	Diversità	5,64	Le differenze di background sono percepite come una risorsa per il team.
B4	Inclusione	5,51	Buona percezione di inclusione; canali di segnalazione ben conosciuti.



2. Lettura del quadro

Dai risultati aggregati dell'indagine non emergono criticità significative sui temi JEDI: tutte le sezioni si collocano sopra il valore 5 su 6. Il dato indica una percezione complessivamente positiva di giustizia, equità, diversità e inclusione all'interno dell'organizzazione.

In assenza di criticità, i risultati hanno orientato la scelta verso azioni di consolidamento, formalizzazione e accountability, con l'obiettivo di rendere esplicite, documentate e verificabili nel tempo pratiche che i lavoratori percepiscono già come presenti.

La scelta delle due azioni si è basata su tre elementi:

- **I risultati dell'indagine.** Diversità (5,64) e Giustizia (5,73) sono le sezioni con i valori più alti: un impegno pubblico rende questo clima esplicito anche verso l'esterno. Inclusione (5,51) ed Equità (5,22) sono le sezioni con maggiore margine di miglioramento: una guida al linguaggio inclusivo porta questi principi all'interno delle comunicazioni quotidiane.
- **Il contesto sociale.** In Italia le disparità restano forti. Un'azienda in cui il clima interno è positivo ha la responsabilità di esprimere pubblicamente il proprio impegno e di dare un esempio virtuoso.
- **Il confronto con altre B Corp.** Durante il B Corp Summit 2026], al tavolo dedicato ai temi JEDI, il confronto con altre aziende ha evidenziato l'impatto positivo di impegni pubblici e linee guida sul linguaggio, sia sui dipendenti sia sulle comunità.

Da qui la scelta di due azioni complementari: una di livello Foundation, orientata all'impegno pubblico della Direzione, e una Within the Workplace, orientata alle comunicazioni interne.

3. Azioni scelte - JEDI2.3

Ai sensi del criterio JEDI2.3.1.a (due azioni JEDI prima dell'Anno 0) e JEDI2.3.2 (almeno un'opzione da set diversi), SOP ha scelto le seguenti due azioni:

Azione	Set	Responsabile	Risorse	Scadenza	Criterio	Indicatori di successo
Formalizzare e comunicare un commitment pubblico ai principi JEDI	Fondazione	Direzione	Tempo della Direzione per la stesura; nessun costo esterno previsto	Entro ottobre 2026	JEDI 2.a	- Testo del commitment redatto e approvato - Pubblicazione sul sito web aziendale (sezione "Chi siamo / Sostenibilità") - Comunicazione interna a tutti i dipendenti - Inclusione del commitment nel prossimo Report di Sostenibilità / Bilancio
Adottare una guida al linguaggio inclusivo per le comunicazioni interne	Interno al luogo di lavoro	Direzione	Tempo della Direzione, supportato da guide di riferimento già esistenti (es. Oxfam, linee guida internazionali)	Entro dicembre 2026	JEDI 2.i	- Guida redatta/adattata e condivisa con tutti i 13 dipendenti (formato PDF + versione digitale) - Sessione di presentazione interna (riunione di 30-45 minuti) - Tasso di lettura/accettazione ≥ 80% (verificato)

						tramite breve survey o firma di presa visione) - Evidenza di applicazione: revisione di comunicazioni interne (email, newsletter, verbali) nei 3 mesi successivi - Inclusione della guida nella bacheca aziendale e nel Welcome Kit per nuovi assunti
--	--	--	--	--	--	---

4. Monitoraggio

Azione	Stato	Attività svolte	Prossimi passi	Aggiornato al
Commitment pubblico ai principi JEDI (JEDI2.a)	Completata	Impegno JEDI sottoscritto dal CdA e comunicato pubblicamente sul sito web al link www.sopfarm.com/b-corp/#impegno_jedi	Formalizzazione nella Relazione di Impatto 2026	07/10/2026

Guida al linguaggio inclusivo (JEDI2.i)	Pubblicata	Guida “Le Parole che Scegliamo” redatta; presentata ai dipendenti il 07/10/2026, con sessione di recupero il 09/10/2026; affissa in bacheca fisica e condivisa nella bacheca digitale	Revisione delle comunicazioni interne nei 3 mesi successivi	09/10/2026
---	------------	---	---	------------

5. Rendicontazione

Lo stato di avanzamento delle due azioni è aggiornato ad ottobre 2026 e condiviso con tutti i lavoratori.

6. Aggiornamento e disponibilità del piano

Il piano è reso disponibile in modo permanente nella bacheca aziendale fisica e digitale, e pubblicamente sul proprio sito web.

Prossimo aggiornamento

Le azioni descritte in questo piano saranno verificate in occasione della prossima rilevazione su clima e JEDI, prevista per il 2027. SOP si è impegnata a ripetere l'indagine con cadenza annuale, mantenendo la stessa struttura e scala di valutazione.