

# L3C: sintomo di cambiamento?

 [hcm-online.ch/riviste/articolo.php](http://hcm-online.ch/riviste/articolo.php)

di *Andrea Martone*

Qualche tempo orsono lessi un articolo che descriveva una cosa con un nome curioso: L3C. Con mia sorpresa scoprii che L3C non era un nuovo yoghurt particolarmente ricco di fermenti lattici, né un nuovo doping, ma è l'acronimo di *Low-profit Limited Liability Corporation*, una forma di organizzazione aziendale, apparsa nel 2008 in Vermont (Stati Uniti), che si pone di produrre benefici sociali. Una L3C opera similmente ad una classica organizzazione *for profit*, ma con, tendenzialmente, bassa redditività, perché le sue finalità sono di tipo sociale.



In Svizzera, non esiste una forma giuridica comparabile alla L3C, ma è possibile, per un'entità giuridica essere riconosciuta di pubblica utilità (art. 56 lett. g della Legge federale sull'imposta federale diretta, LIFD, RS 642.11; 65 lett. f della Legge Tributaria, LT, 10.2.1.1) e così ottenere alcune agevolazioni fiscali; in particolare, sull'imposta diretta e sul pagamento dell'IVA. Per essere considerati di pubblica utilità da parte delle amministrazioni fiscali cantonali, l'attività dell'organizzazione deve essere disinteressata e svolta a favore di una cerchia indeterminata di fruitori, per uno scopo d'interesse generale. Di norma, si nega, dunque, il perseguimento di uno scopo di pubblica utilità ad associazioni sportive o collegate a hobby, in quanto, esse non agiscono in maniera disinteressata ed altruistica, ma a favore dei propri membri.

Secondo Aurore Bui(1), attraverso la creazione di un nuovo statuto (ispirato al L3C) la Svizzera darebbe un chiaro segnale a favore dell'innovazione sociale come fattore di sviluppo economico (in "Une entreprise à but non lucratif", [www.bilan.ch](http://www.bilan.ch)).

Indipendentemente dalle opinioni individuali sul tema, credo che sia interessante rimarcare la presenza di un trend, che forse ha avuto un'impennata nel 2006 con il Nobel per la Pace assegnato a Muhammad Yunus per il sistema dei microcrediti. Ma cosa spinge le persone e la società a cercare nuove forme organizzative? Alcuni studiosi, tra cui Daniel H. Pink(2), sostengono che ci sia un legame tra questo trend e un nuovo paradigma della motivazione, che impone ad alcune organizzazioni un riorientamento affinché possano motivare efficacemente i propri collaboratori.

"Un motivo [che spiega questi sviluppi] potrebbe essere che le aziende tradizionali mirano a massimizzare il profitto, il che si adatta perfettamente alla Motivazione 2.0 [il sistema motivazionale tradizionale, collegato all'idea dei premi/punizioni]. Queste nuove aziende, tendono invece a massimizzare lo scopo, un fatto che le rende incompatibili con questo vecchio sistema operativo [la Motivazione 2.0]" (in "La sorprendente verità su ciò che ci motiva veramente", p.12).

Personalmente, non so se questo trend sia collegabile a nuovi sistemi motivazionali o derivi, semplicemente, dalle accresciute difficoltà ad ottenere delle sovvenzioni e quindi dalla necessità di diversificare le fonti di finanziamento; ma il tema mi sembra affascinante, perché se il trend è effettivamente collegato ad un cambiamento nel sistema motivazionale delle persone, per il mondo HR si aprirà un'opportunità di ridisegnare il proprio ruolo e funzione nelle organizzazioni.

(1) Aurore Bui, fondatrice di Softweb è uno degli esperti della rivista Bilan, è formatrice, e si occupa di temi collegati all'innovazione sociale, alla responsabilità sociale delle imprese ...

(2) Daniel H. Pink ha scritto *A whole new mind*, bestseller con traduzioni in 20 lingue, e articoli per *New York Times*, *Harvard Business Review*, ...

[Indietro](#)