

L3C: sintomo di cambiamento?

 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).

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](#)