

LA MANCIA NEI PUBBLICI ESERCIZI

Focus internazionale e comparato



a cura di
Silvio Moretti, Andrea Stoccoro

LA MANCIA NEI PUBBLICI ESERCIZI

Focus internazionale e comparato

Hanno Partecipato alla realizzazione del volume: Rosa Caterina Cirillo, Renata Romagnoli

L'opera è stata elaborata grazie al contributo di Adapt - Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali e di HOTREC - European trade association of hotels, restaurants and cafes , delle quali FIPE è socia.

Testo concluso nel mese di aprile 2013.
Ebook gennaio 2017.

Copyright © FIPE (www.fipe.it), 2013 Adapt (www.adapt.it)

Fipe e Adapt intendono salvaguardare la piena e completa proprietà sul testo e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale a enti, organizzazioni, imprese e privati riservandosi ogni azione a salvaguardia dei propri diritti.

ISBN 9788890912627

PREMESSA

Le imprese turistiche si trovano oggi ad operare in un contesto in cui la forte pressione competitiva internazionale ridisegna i flussi turistici e le condizioni economiche dei paesi di destinazione. In un periodo in cui si assiste alle difficoltà di mantenere costanti tali flussi, diventa fondamentale per le imprese del turismo essere in possesso degli strumenti necessari per guadagnare e mantenere costante il proprio posizionamento nel mercato globale.

Il Turismo è dialogo fra culture diverse e occasione per un utile scambio di esperienze. Consente all'uomo di aprirsi alla conoscenza di nuove persone, realtà e culture, in un'ottica sempre più globale. Informazione e formazione sono oggi elementi quanto mai essenziali per favorire il dialogo tra civiltà, per soddisfare le nuove esigenze della clientela.

Con queste premesse risulta indispensabile indirizzare il nostro sguardo oltre i confini nazionali per intercettare i cambiamenti. In questo sentiero si colloca la ricerca internazionale realizzata da Fipe, grazie al contributo di Adapt e Hotrec, sull'istituto della mancia nei pubblici esercizi.

La mancia rappresenta infatti un istituto di difficile inquadramento poiché spesso privo di normativa giuridica di riferimento e trattato in maniera molto differente dalle singole legislazioni dei Paesi europei ed extra europei.

Con questo studio pensiamo di aver dato uno strumento utile e soprattutto pratico riepilogando la regolamentazione della mancia nei principali Paesi europei (Italia, Francia, Germania, Polonia, Spagna, Svezia, Regno Unito) e nelle principali economie extra europee, quali Stati Uniti e Giappone.

Lino Enrico Stoppani
Presidente FIPE

LA MANCIA NEI PUBBLICI ESERCIZI

Focus internazionale e comparato

INDICE

<i>Executive summary IT e EN</i>	V
--	---

CAPITOLO I LA MANCIA NEL CONTESTO STORICO, ECONOMICO E GIURIDICO INTERNAZIONALE

1. Guida alla lettura	1
2. La storia della mancia	3

CAPITOLO II LA MANCIA NEL CONTESTO EUROPEO ED EXTRA-EUROPEO

1. Mance e profili di retribuzione: i casi nazionali	7
1.1. La Francia	7
1.2. La Germania.....	11
1.3. La Spagna	13
1.4. La Polonia	15
1.5. La Svezia.....	16
1.6. Il Regno Unito.....	19
2. La mancia nei paesi extra-europei: il contesto giapponese e quello americano	21
2.1. Il Giappone	21
2.2. Gli USA	22

CAPITOLO III
IL CASO ITALIANO

1.	La qualificazione giuridica della mancia nell'ordinamento italiano	31
2.	La mancia tra diritto del lavoro e diritto tributario.....	32
2.1.	I profili lavoristici	32
2.2.	La posizione della giurisprudenza.....	33
3.	I profili fiscali e tributari	33

APPENDICE
SONDAGGI HOTREC

1.	Il sondaggio HOTREC del 2006	37
2.	Il sondaggio HOTREC del 2012	43

EXECUTIVE SUMMARY

Il presente rapporto fornisce un *focus* a livello internazionale e comparato sull'istituto della mancia nei pubblici esercizi e nel più ampio comparto Ho.Re.Ca. (*Hotellerie, Catering and Restaurants*).

La mancia rappresenta infatti un istituto di difficile inquadramento poiché spesso privo di normativa giuridica di riferimento e trattato in molto maniera differente dalle singole legislazioni dei Paesi europei ed extra europei.

Nello specifico nel rapporto si analizza la regolamentazione della mancia in alcuni Paesi europei quali Italia, Francia, Germania, Polonia, Spagna, Svezia, Regno Unito e nelle principali economie extra europee, quali Stati Uniti e Giappone.

L'esiguità della letteratura sul tema ha fatto sì che i dati utilizzati siano stati tratti prevalentemente da fonti giuridiche, statistiche ed economiche che sono quindi servite a delineare (laddove possibile) contesto, norme culturali, regolamentazione e tassazione relativi alle mance.

I report nazionali sono stati elaborati tenendo conto anche delle informazioni fornite da HOTREC (*Associations of Hotels, Restaurants, and Cafés*) che ha dato un contributo importante alla ricerca grazie ai sondaggi svolti in materia, con riferimento ad alcuni dei paesi UE oggetto di indagine. L'analisi ha dunque coinvolto la normativa di ciascun Paese, previo chiarimento di alcuni profili definitori sul concetto di mancia essendo emerse dalle indagini ben quattro diverse accezioni, quali: servizio obbligatorio, mance gratuite, tronco (dove per "tronco" si intende un particolare sistema di distribuzione delle mance per cui vengono accumulate da tutti i dipendenti creando una sorta di fondo comune centrale e poi ridistribuite in base a precise regole stabilite a monte) e costo del servizio.

A prescindere dal contesto territoriale specifico di indagine, è emerso in generale che le mance vengono solitamente rilasciate nel rispetto di una sorta di norma sociale e nel timore di offendere, nonché per il piacere di ricompensare il buon servizio ricevuto. Fin dalle prime fasi del suo sviluppo, la prassi sembra infatti nata per la volontà di mostrare gratitudine per i servizi extra offerti o di aiutare il personale quando versa in difficoltà economiche. È stato inoltre rilevato che in alcune Paesi le mance contribuiscono in maniera importante ad integrare le retribuzioni più basse, come ad esempio accade negli Stati Uniti, motivo che induce a ritenerlo un tema di indubbia considerazione.

Dopo un rapido sguardo d'insieme alla storia e alla ricognizione di come sia nata tale prassi, il rapporto passa all'analisi dei singoli casi nazionali.

All'interno di ogni *focus* Paese sono stati ricostruiti gli aspetti principali dell'istituto con riferimento a tre indicatori comparati principali: la normativa e le prassi in vigore; le modalità di distribuzione della mancia; il trattamento della mancia. I predetti indicatori sono stati analizzati in una triplice prospettiva: quella del datore di lavoro, quella del lavoratore e, da ultimo, quella utile ai fini dei contributi fiscali e previdenziali.

Nel contesto europeo, l'indagine mostra quanto spesso ci si trovi davanti ad una mancata regolamentazione normativa, come ad esempio accade in **Germania** dove, in ragione di tale assenza, le mance sono diventate un vero e proprio costume e vengono considerate un "dono remunerativo". Nello specifico non sono presenti disposizioni di legge che chiedano ai clienti di offrire mance al personale, né tanto meno esistono norme che vietano ai dipendenti di richiedere, neanche nei CCNL. L'eventuale ammontare delle mance non è definito dalla legislazione e non ci sono neppure regole o consuetudini che definiscano i criteri per la distribuzione della stessa. Le mance non fanno parte del fatturato aziendale ai fini del calcolo delle imposte, né ai fini del calcolo della retribuzione dei lavoratori e non contano ai fini di contributi fiscali e previdenziali.

La prassi di rilasciare mance non appartiene tradizionalmente neppure alla cultura francese, ma è ormai anche qui consuetudine rilasciarla, a meno che il servizio ricevuto non sia ritenuto deludente. Il *quantum* di una mancia in **Francia** può variare da € 0,15 a € 1,50-2,30 a seconda della consumazione effettuata e solitamente il suo valore dipende dalla generosità del cliente. Al contrario del caso tedesco, sono qui previste precise norme per cui i principali non hanno il diritto di sottrarre al personale le mance non obbligatorie ricevute, anche se la legge non impone neppure che le somme derivanti dal costo del servizio debbano necessariamente essere distribuite tra il personale. Le mance possono essere raccolte dal datore di lavoro automaticamente come una percentuale applicata sul conto finale dei clienti (costo del servizio) e poi distribuite equamente tra i dipendenti: in tal caso la base contributiva di sicurezza sociale è costituita dalle mance effettive. Se invece il datore decide di trattare il costo del servizio o le mance extra come parte della retribuzione dei dipendenti, allora le mance sono soggette ad imposta. Generalmente, le mance non possono essere soggette ad imposta in quanto non sono trattate come parte dello stipendio, ma sono soggette a ritenuta fiscale; costi di servizio o la mancia obbligatoria sono invece automaticamente soggetti a tassazione.

Quanto alla **Spagna**, la pratica delle mance risultata non obbligatoria ma sicuramente ben accetta. Le mance oscillano tra il 5% e il 10% del prezzo totale a seconda del gradimento del cliente e concorrono ad integrare il salario dei lavoratori, ma di fatto non ne fanno parte e, di conseguenza, non sono soggette ad imposta. I dati riscontrati mostrano un forte calo dell'elargizione mance in tutto il

territorio, in primo luogo in ragione della crisi economica che ha colpito il Paese.

È curioso notare come in **Polonia**, pur non essendo obbligatoria, si rischi di risultare maleducati nel caso in cui non si rilasci la mancia.

In **Svezia**, la mancia è una “donazione” diventata ormai consuetudinaria specialmente nei taxi e nei ristoranti, pur non appartenendo al costume tradizionale. Il Paese è privo di una specifica regolamentazione in materia: non ci sono leggi che chiedono ai clienti di offrire mance al personale, né tuttavia esistono norme che vietano ai dipendenti di richiederle. Non ci sono neppure regole precise che ne definiscono i criteri per la distribuzione: a volte è di proprietà del cameriere che l’ha ricevuta, altre viene condivisa con tutto il personale e sono i dipendenti stessi a deciderne le regole. Nel caso in cui il datore ne venisse coinvolto le mance verrebbero trattate come se fossero stipendio e dovrebbe allora pagare tasse e contributi. Gli extra ricevuti non fanno parte del fatturato aziendale ai fini del calcolo delle imposte mentre contano ai fini del calcolo della retribuzione dei lavoratori: a norma di legge sono considerate imponibili per il dipendente che le riceve come se fossero stipendio.

Nel **Regno Unito**, rilasciare mance è diventato un vero e proprio costume, anche se risulta meno comune laddove previsto un costo del servizio nel conto finale, probabilmente in ragione del fatto che venga spesso confuso come mancia. La legislazione non ne definisce l’ammontare e non esiste nessun dovere in capo al cliente di pagare il cameriere offrendogli una mancia. È previsto per legge che il cliente paghi, nel conto finale, anche il costo del servizio al tavolo; in questo caso il denaro rilasciato dal cliente va all’azienda e non al singolo cameriere: il costo del servizio appartiene al datore che non è tenuto a dare tutto il ricavato (nemmeno parte di esso) ai dipendenti. La mancia non è soggetta ad IVA (qualora venga pagata dal cliente all’azienda) e ai contributi di sicurezza sociale (se pagata dal cliente all’azienda o dato direttamente al cameriere). Le mance non fanno parte del fatturato aziendale ai fini del calcolo delle imposte e non contano ai fini del calcolo della retribuzione dei lavoratori, né ai fini dei contributi fiscali e previdenziali.

Nel contesto extra europeo, il caso giapponese è a sé stante: qui la mancia non solo non fa parte del costume, ma si rischia per giunta di risultare maleducati nel caso in cui la si rilasci. In **Giappone** offrire un buon servizio è infatti considerato dai camerieri un dovere per cui, per una questione d’onore, non si aspettano di riceverla. Non sembra esservi una prassi consolidata in tema di distribuzione delle mance visto che l’elargizione della stessa è considerata quasi offensiva e contraria al costume sociale, ma ove elargita, è raccolta direttamente dal cameriere. Non essendo obbligatorie, non fanno parte del fatturato aziendale ai fini del calcolo delle imposte, non contano ai fini del calcolo della retribuzione dei lavoratori, non fanno parte del salario e sono quindi esenti da tassazione.

Negli **Stati Uniti** si tratta di una prassi davvero consolidata e diffusa. A differenza degli altri Paesi, le legislazioni sul lavoro contengono precise

disposizioni in materia e il costo del servizio è quasi sempre escluso dal conto finale, per cui la gran parte dello stipendio dei camerieri dipende proprio dalla quantità di mance che riescono ad accumulare, che per questo motivo diventano per loro una vera e propria retribuzione. Il *quantum* di una mancia varia, l'ammontare è a discrezione del cliente ed è generalmente almeno pari al 15% del conto. Ci sono regole ben precise anche per le modalità di distribuzione delle mance ed affermano che esse sono di appannaggio esclusivo dei dipendenti che le hanno ricevute e che ai datori è vietato impossessarsene. Al datore è proibito utilizzarle per qualunque scopo che non sia la detrazione di esse dal calcolo dello stipendio minimo. Secondo il codice tributario federale, le mance ricevute sono anche considerate una remunerazione del lavoro. La legge californiana non permette che le mance vengano destinate al raggiungimento del minimo salariale imposto dalla legge statale, mentre la legge federale ammette la possibilità di utilizzarle per la retribuzione minima.

Infine, all'**Italia** è stato riservato uno specifico capitolo che ha permesso di inquadrare la qualificazione giuridica della mancia nell'ordinamento e di approfondirne i profili lavoristici, fiscali e tributari, oltre che di analizzare la posizione della giurisprudenza e la questione del lavoro extra.

La particolarità del sistema italiano determina che la prassi di rilasciare mance, pur essendo pienamente entrata a far parte del costume italiano, sia variabile da Regione a Regione. Al riguardo, la legislazione non ne definisce l'ammontare né prevede disposizioni di legge che chiedano ai clienti di offrire mance al personale, ma la contrattazione collettiva indica precise norme sanzionatorie nel caso in cui i dipendenti richiedano mance ai clienti. Le mance non fanno parte del fatturato aziendale ai fini del calcolo delle imposte, non contano ai fini del calcolo della retribuzione dei lavoratori e neppure ai fini dei contributi fiscali e previdenziali.

Va infine segnalato che in appendice al rapporto sono presenti, sotto forma di tabelle sintetiche integrali, i sondaggi internazionali forniti da HOTREC, sopra citati, sulla tassazione della mancia e sulla regolamentazione e lo status giuridico della stessa in alcuni Paesi Europei. I predetti sondaggi sono stati svolti rispettivamente nel 2006 e nel 2012 ed hanno preso mosse da indicatori utili ai fini della operazione di *benchmarking* svolta all'interno del presente rapporto.

* * * * *

The present report provides an international and comparative focus on the practice of tipping in public places and, more broadly, in the *Hotellerie, Restaurants, and Catering* (Ho.Re.Ca) sector.

Tipping customs are indeed difficult to frame, mainly because of their often unregulated status which may be treated very differently within the various legal systems of European and non-European countries.

Specifically, the report analyzes the tipping regulation in some European

countries, including Italy, France, Germany, Poland, Spain, Sweden, United Kingdom, and in two main non-European economies, i.e. the United States and Japan.

The lack of literature on this subject has prompted the use of data obtained primarily by legal, statistical, and economic sources – all expedient to outline, where possible, the context and the cultural norms, as well as the regulation and taxation concerning the topic of tipping.

The national reports have been elaborated in consideration also of the information provided by HOTREC (associations of Hotels, Restaurants, and C afes), which has highly contributed to the research thanks to the surveys carried out on tipping with reference to some European countries included in the study.

The analysis has therefore addressed the legislation of each country, though a preliminary clarification on the definition of tipping has been deemed necessary, since tipping has been defined in four ways, as: mandatory service, voluntary gratuities, tronc system (the tronc system is a particular system to gather and distribute tips among the workers according to specific rules established in advance), and service charge.

Whatever the territorial context, it emerged, in general, that tips are usually given in compliance with a sort of social norm, and for fear to otherwise offend, as well as for the pleasure to reward good service. Since its origins, this practice seems to have arisen from the will to show gratitude for the extra services offered, or to help personnel with financial difficulties. It has also been noted that, in some countries, tips integrate substantially the lower wages, as it is the case in the United States, therefore attracting significant debate on this issue. After a quick overview on the history and origins of this practice, the report proceeds then to analyze each individual country.

Within the Country focus, the main aspects of the practice of tipping have been outlined with regard to three major comparative indicators: legislation and practice in force; tip distribution systems; tip reporting. The above-mentioned indicators have been analyzed in a triple perspective: employer, worker, and lastly, social contributions and taxes.

In the European context, the research shows a widespread lack of regulation on the topic of tipping: in **Germany**, for instance, due to this legislative omission, gratuities have become a commonplace and are considered a “remunerative gift”. More specifically, there are no legal provisions concerning tipping of the personnel by customers: on the one hand customers are not required to tip, and on the other hand employees are not prohibited to request a tip (not even by national collective agreements). The tip amount is not determined by legislation, nor are there rules or customary habits to distribute it. Tips are not part of the company’s turnover for taxation purposes, they are not to be included in the calculation of workers’ remuneration, and are not to be assessed for taxes or social contributions.

The practice of tipping does not traditionally belong to the French culture either, but it has become a customary habit even here, unless the service received is deemed disappointing.

The tip *quantum* in **France** may vary from € 0,15 to € 1,50-2,30 depending on the order and is usually up to the customer's generosity. In contrast to Germany, there are in France specific provisions that do not allow employers to take away voluntary tips received by employees from customers, although, on the other hand, the law does not necessarily require the distribution among the personnel of the collected service charge. Tips can be collected automatically by the employer as a percentage applied on the final bill (service charge), and then equally distributed among the employees: in this case, the social security contributory base is constituted by the actual tips. However, if the employer decides to treat the service charge or the extra tips as part of the employees' remuneration, then tips are subject to taxation. Generally, tips (voluntary) are not subject to taxation as they are not treated as part of the remuneration, but they undergo withholding tax; service charges or mandatory gratuities are instead automatically subject to taxation.

In **Spain**, tipping is not a mandatory practice, although it is certainly a welcomed one. Tips range from 5% to 10% of total bill according to the customer's liking, and 'form' part of the workers' remuneration; however, they are – in fact – not part of it and are therefore not subject to taxation. Data show a strong overall decrease of tipping in all territory, firstly due to the economic crisis hitting the Country.

It is curious to note as in **Poland**, even if gratuities are not mandatory, not leaving a tip is regarded as very rude behavior.

In **Sweden**, a tip is a "donation" which has now become consuetudinary especially for taxi and in restaurants, even if it did not belong to the traditional customs. There is no specific regulation on this topic: Sweden's legal system doesn't have laws requiring customers to leave tips to the personnel, nor provisions prohibiting the employees from asking them. Furthermore, there are no specific rules for the distribution of tips: sometimes tips belong to the waiter who has received them, sometimes they are shared among all personnel, and the employees themselves decide the criteria. If the employer is involved, tips are treated as part of the remuneration, and are therefore subject to tax and contributions. The extra money received is not included in the company's turnover for taxation purposes, but it is though considered in the calculation of workers' remuneration: therefore, gratuities are taxable income to the employee since they are regarded as compensation.

In the **United Kingdom**, leaving a tip is customary, even if it is less common when a service charge is included in the final bill, probably because the service charge is likely to be confused for a tip. The tip amount is not defined by legislation, and the customer is not required to tip the waiter. Customers are though required

by law to pay the service charge included in the final bill; in this case, the amount paid by the customers goes to the business, not to the waiter: the service charge belongs to the employer who is not required to share it (or a part of it) with his employees. Gratuities are not subject to VAT (if paid by the customer to the employer) and social contributions (if paid by the customer to the employer, or given directly to the waiter). Gratuities are not part of the total turnover for taxation purposes, and do not concur to form workers' remuneration, nor are they to be considered for fiscal or social contributions.

In the non-European context, **Japan** is a case on its own: gratuities are not only a concept alien to Japanese culture, but leaving a tip is likely to be considered rude behavior. In Japan, providing good service is in fact believed to be a duty and a matter of honor by waiters who do not expect any tip. A practice for the distribution of tips doesn't seem to exist, quite understandably, since tips are almost regarded as offensive, and are contrary to the social custom; where given, they are collected by the waiter. Since gratuities are not mandatory, they are not included in the total turnover for taxation purposes, nor are they computed in the workers' compensation (they are therefore tax exempt, because they do not form part of the salary).

In the **United States**, tipping is instead a very widespread and common practice. Contrary to the other countries in this report, US employment laws list specific provisions on this topic, and service is almost never included in the final bill; therefore, the biggest percentage of the waiters' remuneration depends on the tips they receive, which thus are treated as actual compensation for the workers. The tip *quantum* varies, and it is discretionary to the customer; generally, the tip amount is at least 15% of the bill. Specific rules are set forth also for the distribution of tips, which are sole property of the tipped employees; the laws enforced prohibit an employer from taking any part of the tips given to a worker. The employer is prohibited from using an employee's tips for any reason other than as a credit against its minimum wage obligation to the employee ("tip credit"). According to the Fair Labor Standards Act (FLSA), the tips received are considered work compensation for federal purposes. Even though the federal law allows for the possibility to treat gratuities as wages, state laws may provide differently (when federal and state standards are different, the rules that provide the most protection to workers will apply): California law, for example, does not allow for the computation of tips to achieve the minimum wage imposed by state law.

Lastly, the report has devoted a specific chapter to **Italy** in order to offer a legal framework for the practice of tipping in this country, and to investigate labor law, fiscal, and tax issues, as well as to analyze jurisprudence and employment law matters.

The peculiarity of the Italian system determines that the practice of leaving tips, which has now fully become part of the Italian custom, varies from Region to Region. In this regard, the Italian regulation does not define the amount of the tip, nor lays down legal provisions requiring customers to tip the personnel, but collective agreements outline specific sanctions applicable to employees who

request tipping from the customers. Gratuities are not part of the total turnover for tax purposes, and they do not account for the calculation of workers' remuneration, nor for fiscal or social contributions.

Finally, it is worth checking the Appendix of the report for detailed summary charts of the previously mentioned international surveys provided by HOTREC on taxation, regulation, and legal status of tips in some European countries. These surveys have been carried out respectively in 2006 and 2012, and have considered indicators expedient to the *benchmarking* purposes of this report.

Capitolo I

LA MANCIA NEL CONTESTO STORICO, ECONOMICO E GIURIDICO INTERNAZIONALE

Sommario: **1.** Guida alla lettura. – **2.** La storia della mancia.

1. Guida alla lettura

La finalità dello studio che qui si introduce è quella di verificare la regolamentazione delle mance nel settore della ospitalità e del turismo nonché nel più ampio comparto Ho.Re.Ca (*Hotellerie, Catering and Restaurants*) quale segmento particolarmente significativo dei cosiddetti pubblici esercizi. In particolare si analizzerà la regolamentazione internazionale e comunitaria con uno specifico riferimento a Paesi europei quali Italia, Francia, Germania, Polonia, Spagna, Svezia e Regno Unito ed alle principali economie extra europee, quali Stati Uniti e Giappone.

Da un punto di vista metodologico, vista anche l'esiguità della letteratura nazionale e internazionale sul tema, i dati proposti sono stati tratti prevalentemente da fonti giuridiche, statistiche ed economiche (molte delle quali sotto forma di reportistica) in lingua inglese, al fine di delineare, laddove possibile, il contesto, le norme culturali, la regolamentazione e la tassazione relativi alle mance. L'analisi ha coinvolto le normative di ciascun paese e, laddove possibile e necessario, il punto di vista delle parti sociali e degli organismi professionali.

In relazione alla predisposizione dei report nazionali si sottolinea che, per la maggior parte, sono stati eseguiti individuando (ove possibile) le norme culturali, la regolamentazione e la tassazione delle mance. Inoltre, nello svolgimento del lavoro per i profili della mancia in Europa, si è tenuto conto anche delle informazioni fornite da HOTREC – European Trade association of hotels, restaurants, and cafés – che ha dato un contributo importante alla ricerca fornendo sondaggi in materia con riferimento ad alcuni dei paesi UE oggetto di indagine. I risultati dei sondaggi in questione, sono stati integrati all'interno dell'analisi dei singoli casi nazionali laddove possibile, mentre si ritrovano in maniera integrale le relative risultanze in appendice al presente rapporto, sotto forma di tabelle

sintetiche. Si ricorda che HOTREC rappresenta il settore degli hotel, ristoranti e caffetterie a livello europeo: conta 1.700.000 imprese e riunisce 40 associazioni nazionali che rappresentano gli interessi del settore in 24 diversi paesi europei.

Inoltre, considerato l'ampio e variegato contesto nazionale di riferimento, è parso opportuno chiarire alcuni profili definitivi sul concetto di mancia. Invero, nel corso dell'indagine, sono emerse almeno quattro diverse accezioni di mancia, legate al fatto che un cliente¹ può effettuare diversi tipi di pagamento in aggiunta al conto in un ristorante o in locale pubblico di cucina e di ristorazione. Solitamente siamo in presenza di:

(a) *Un servizio obbligatorio o discrezionale*: ossia un *quantum* in aggiunta al conto prima che questo venga presentato al cliente. Ovviamente, laddove sia discrezionale, non vi è alcun obbligo di pagamento a carico del cliente, e quel che rimane è quindi base volontaria. Al contrario, il pagamento del servizio è un costo obbligatorio.

(b) *Mance gratuite*: queste possono essere versate sotto forma di mancia al gestore del locale (in qualità di datore di lavoro) come parte del conto, con un pagamento con carta di credito o bancomat, sotto forma di mancia in contanti versata in un contenitore di raccolta o sotto forma di mancia in contanti consegnata direttamente all'addetto. Generalmente queste mance sono pagamenti spontanei offerti dal cliente, come ad esempio succede con le mance lasciate sul tavolo o depositate in un'apposita cassetta alla cassa o sul banco, o offerto come parte del conto in aggiunta, al momento della transazione, quando si paga con carta di credito o bancomat e sono del tutto facoltative.

(c) *Costo del servizio*: è un importo fisso obbligatorio, generalmente calcolato *pro capite* sul cliente. Questi costi talvolta afferiscono all'intrattenimento o ad altri servizi proposti (non necessariamente in attesa di servizio nel caso dei ristoranti) ed in generale coprono anche altri costi sostenuti per la ristorazione (posate, pane, ecc.).

(d) *Il tronco*: Il tronco (così chiamato dagli addetti ai lavori) è l'insieme di mance che viene accumulato nei vari reparti da tutti i dipendenti. Si tratta di un fondo comune centrale le cui modalità di distribuzione tra i dipendenti seguono regole precise e standardizzate (viene dato un punteggio ad ogni singolo lavoratore del reparto) e sono di competenza del capo servizio o, qualora esista, di un comitato. Tra i criteri adottati per la distribuzione dei fondi accumulati vi sono l'anzianità, lo

¹ Le definizioni e le informazioni riportate sono state tratte dalla pubblicazione del dipartimento governativo del Regno Unito meglio noto come *Her Majesty's Revenue and Customs* (known as HMRC), al quale dipartimento era stato dato il ruolo di funzionario di polizia, ai sensi della legge nazionale sul salario minimo. Per un resoconto completo del sistema e, in particolare, la differenziazione tra le voci che sono parte imponible degli utili, si veda www.hmrc.gov.uk/manuals/nimmanual/nim02941.htm.

stato, il numero di ore di lavoro ed i livelli di assenza per malattia. In alcuni casi si ricorre ad un sistema di punti per determinare quanto spetta al singolo dipendente: il personale di cucina, ad esempio, potrebbe essere escluso in modo tale che il tronco venga distribuito solo a camerieri o al capo cameriere potrebbero essere assegnati più punti rispetto agli altri camerieri. Le regole del tronco possono essere determinate da un comitato composto da alcuni dei lavoratori e che si occuperà anche di nominare il capo servizio.

2. La storia della mancia

L'economista Ofer H. Azar², a cui è stato chiesto il motivo per il quale le persone rilasciano mance, ha risposto guardando alla loro storia e alla relativa tradizione. Ci sono più versioni sul perché la prassi delle mance sia iniziata e si sia sviluppata come di fatto avvenuto: alcuni sostengono che questa prassi risalga all'epoca romana³, altri la collocano nell'epoca feudale quando i signori feudali⁴ davano monete ai mendicanti nel tentativo di acquistare un passaggio sicuro, altri ancora la fanno risalire invece al tardo Medioevo⁵. Una teoria interessante viene da Brenner⁶ e suggerisce che l'origine delle mance sia da collocare in Inghilterra nel XVI secolo. In quell'epoca nei caffè e poi nei *pub* venivano poste sul banco alcune urne di ottone con la scritta *To insure promptitude*⁷ (“per un pronto servizio”) al fine di garantire un buon servizio⁸; ciò è poi continuato in una tradizione di visitatori di case private i quali offrivano somme di denaro ai servi del padrone di casa. Entro la fine del XVIII secolo quella delle mance era ormai diventata una pratica abituale in alberghi e locande che finì col diffondersi nel resto d'Europa e, infine, gli Stati Uniti.

² Ofer H. Azar (2003), *The history of tipping – from sixteenth-century England to United States in the 1910s**, Department of Economics, Northwestern University, in <http://128.118.178.162/eps/eh/papers/0309/0309001.pdf>.

³ D. Hemenway (1993), *Prices and Choices: Microeconomic Vignettes*, University Press of America.

⁴ J.E. Schein, E.F. Jablonski, B.R. Wohlfahrt (1984), *The Art of Tipping: Customs & Controversies*, Tippers International, Wausau, WI.

⁵ K. Segrave (1998), *Tipping: An American Social History of Gratuities*. McFarland & Company, Jefferson, NC.

⁶ M.L. Brenner (2001), *Tipping for Success: Secrets for How to Get in and Get Great Service*, Brenmark House, Sherman Oaks, CA.

⁷ Si legga anche I. Frankel (1990), *Tips on Tipping: The Ultimate Guide to Tipping... Who, When and How Much*, Martin Unlimited, Hoboken, NJ.

⁸ Si legga anche I. Frankel (1990), *Tips on Tipping: The Ultimate Guide to Tipping... Who, When and How Much*, cit.

Occorre rilevare che in alcune nazioni le mance integrano le retribuzioni dei lavoratori. Negli Usa, un recente rapporto afferma⁹: «Il salario minimo federale per i lavoratori che ricevono mance è stato congelato a 2,13 dollari a partire dal 1991, perdendo il 40% del suo valore in termini reali. I datori di lavori sono autorizzati per legge a pagare 2,13 dollari l'ora ai dipendenti che ricevono mance come se queste coprissero la differenza tra \$ 2,13 e \$ 7,25».

La normativa che permetteva al datore di riconoscere una retribuzione oraria di \$2,13 ai lavoratori, la cui mancia compensasse la differenza tra \$2,13 e \$7,25, è stata spesso oggetto di una diversa interpretazione da parte del datore stesso, secondo cui a questi veniva semplicemente richiesto di corrispondere una parte del salario minimo pari a \$2,13 per ora. Questo a prescindere dalla possibilità del lavoratore di guadagnare mance pari a \$5,12 per arrivare a \$7,25.

Un altro esempio di questo sistema è il livello di retribuzione riportato per i membri dell'equipaggio sulle navi da crociera. Un rispettato giornale britannico¹⁰ ha riferito che i membri dell'equipaggio sono stati pagati non più di 75p (95 centesimi) all'ora ed il resto è stato coperto dalle mance ricevute dai passeggeri.

Nelle prime fasi del suo sviluppo, dunque, la prassi delle mance sembra nata per la volontà di mostrare gratitudine per servizi extra offerti o di aiutare il personale quando versava in difficoltà economiche o per garantirsi un buon servizio. Azar afferma che, quando poi sono diventate una norma sociale, allora le ragioni alla loro base potrebbero essere cambiate. Generalmente esse vengono rilasciate nel rispetto di una sorta di norma sociale e nel timore di offendere. Si riassumono in questa tabella gli esiti della ricerca di Ozar, circa i motivi alla base delle mance e le questioni ad esso connesse.

Tabella 1 – Motivazioni del rilascio delle mance e affini

Ricerche	Risultati
Economic Development Committee for the Hotel and Catering Industry (1970)	I dati di questa intervista mostrano che rilasciare mance è un buon modo per mostrare gratitudine per il buon servizio o per il cibo (53%); è una pratica sociale (50%); si fa per non mettere in imbarazzo (30%) e “lo staff ha bisogno di un introito extra attraverso le mance” (19%).
Ben Zion and Karni (1977)	Un modello teorico suggerisce che se ignoriamo le norme sociali, possiamo spiegare la prassi delle mance rilasciate dai clienti

⁹ *Tipped over the edge: Gender inequity in the restaurant industry*, Restaurant Opportunities Centers United, 2012, in <http://rocunited.org/tipped-over-the-edge-gender-inequity-in-the-restaurant-industry>.

¹⁰ *Guardian newspaper*, April 29 2012.

	abituali come una assicurazione sui servizi futuri, ma in questo modo non possiamo spiegare le mance lasciate dai clienti di una sola volta.
Lynn and Grassman (1990)	I dati di questo studio mostrano che le mance sono rilasciate per ottenere approvazione sociale e per stabilire rapporti equi con il cameriere ma non in considerazione di servizi futuri.
Bodvarsson and Gibson (1994)	La quantità del servizio incide sulle mance in modo significativo, al di là dell'effetto che su esse ha il tenore del conto finale, il che suggerisce che i clienti vogliono compensare i camerieri in base allo sforzo che fanno, forse perché così facendo soddisfano il desiderio dei clienti per l'equità.
Lynn and Graves (1996)	La prassi delle mance è legata a valutazioni dei consumatori relativamente al servizio e al cibo, ma queste relazioni sono deboli. Questo suggerisce che la mancia è, in parte, una ricompensa per un buon servizio, ma che non può bastare come incentivo per un buon servizio.
Bodvarsson and Gibson (1997)	La mancia è sia una norma sociale sia un mezzo di premiare un buon servizio, ma dipende anche dall'aspettativa sul futuro servizio. Le mance dei commensali soli sono in percentuale più elevate rispetto ai gruppi (questo può suggerire che la pressione sociale da parte degli altri commensali non è una ragione per rilasciare le mance).
Lynn and McCall (2000b)	I dati incrociati sulla relazione esistente tra servizio e mancia suggeriscono che queste ultime sono rilasciate al fine di stabilire equi rapporti economici con i camerieri, ma che gli effetti di equità possono essere troppo deboli laddove sono gratifiche per la misura delle prestazioni o per indurre a svolgere un buon servizio.
Azar (2003c)	Un modello teorico suggerisce che, se il servizio futuro fosse davvero una ragione (anche parziale) per rilasciare mance, quelle dei clienti abituali dovrebbero essere più sensibili alla qualità del servizio rispetto a quelle dei clienti sporadici. L'evidenza empirica contraddice però questa teoria.
Azar (2003d)	Un modello teorico circa l'evoluzione delle norme sociali nel tempo suggerisce che, poiché le percentuali delle mance aumentano nel corso degli anni, la gente rilascia la mancia non solo per via delle norme sociali ma anche perché da esse derivano sentimenti positivi.

Fonte: rielaborazione a cura di ADAPT sulla base dei riferimenti bibliografici contenuti nella Bibliografia in Appendice.

Dalle informazioni raccolte sembra quindi che le mance siano diventate una norma sociale e che ci si aspetti che vengano rilasciate.

Capitolo II

LA MANCIA NEL CONTESTO EUROPEO ED EXTRA-EUROPEO

Sommario: **1.** Mance e profili di retribuzione: i casi nazionali. – **1.1.** La Francia. – **1.2.** La Germania. – **1.3.** La Spagna. – **1.4.** La Polonia. – **1.5.** La Svezia. – **1.6.** Il Regno Unito. – **2.** La mancia nei paesi extra-europei: il contesto giapponese e quello americano. – **2.1.** Il Giappone. – **2.2.** Gli USA.

1. Mance e profili di retribuzione: i casi nazionali

1.1. La Francia

Il Ministero francese dell’Economia e delle Finanze definisce *mancia* una certa quantità di denaro offerta dal cliente come ricompensa al dipendente¹.

Tale prassi non appartiene tradizionalmente alla cultura francese, ma è stata conosciuta dall’estero. La mancia in Francia non è obbligatoria, ma è di uso comune rilasciarla a meno che il servizio ricevuto sia nettamente inferiore alle aspettative. Tuttavia, vi sono due forme di mance: quelle obbligatorie (spese per il servizio) e quelle non obbligatorie. La normativa francese consente di inserire nel conto di un cliente le spese per il servizio.

Secondo alcuni esperti² il costo del servizio, pari al 15%, è generalmente inserito nel conto finale, ma mai in modo occulto: esso deve essere chiaro prima che il cliente proceda all’ordinazione ed è per questo che la pratica corretta vuole che sia indicato espressamente nel menu. Il costo deve altresì essere visibile sulla fattura dettagliata con la voce *Servis Compris* (traducibile con la dicitura “servizio incluso” ma spesso confusa come “mance incluse”).

Ovviamente delle mance extra possono essere rilasciate qualora il cliente sia soddisfatto del servizio ricevuto. Il *quantum* di una mancia varia da euro 0,15 per una birra a euro 1,50-2,30 per un pasto. Solitamente il suo valore dipende dal grado

¹ Direzione del Ministero dell’Economia e della Finanza Direzione Generale per la concorrenza, la spesa e la repressione delle frodi, 2011, in www.economie.gouv.fr/dgccrf/Pourboire_

² P. Chavanne (2012), *Restaurant Tips in France and Paris*, France Travel, About.com 2012, in <http://gofrance.about.com/od/travelplanning/a/tippinginfrance.htm> (1° ottobre 2012).

di soddisfazione e dalla generosità del cliente e, qualora si rilascino mance, lo si fa arrotondando il conto all'euro. Nei bar francesi, la maggior parte delle persone non lascia mance per un paio di drink (e se lo fa si tratta di pochi spiccioli o centesimi) mentre è riscontrato che nei ristoranti vengono rilasciate fino al 10% del conto. Vi è inoltre chi sostiene che le mance possano essere offerte anche a tassisti, parrucchieri, assistenti di guardaroba ed ogni altro personale del settore del turismo, sempre che non sia vietato, come nel caso venga esposto il cartello *Pourboire Interdit*, ossia *Mance non ammesse*.

La legge sulle mance è stata modificata nel 1983 per rendere equo il sistema salariale. Il 15% (costo del servizio) delle fatture del ristorante è di solito sommato alla fine della giornata e diviso tra tutti i camerieri, ma non è raro che alcuni imprenditori tengano per sé questo pagamento extra. Se il datore di lavoro decidesse di trattare il costo del servizio o le mance supplementari rilasciate dopo il pagamento come parte della retribuzione dei dipendenti, allora le mance sarebbero soggette ad imposta e verrebbero controllate dagli agenti del fisco.

Alcuni ristoranti includono ancora oggi il costo del servizio del 12-15% che viene rilasciato direttamente al cameriere, ma al giorno d'oggi la maggior parte dei ristoranti propende per finanziare, con quella somma, il sistema retributivo. Capacità, qualità, vendite e location delle strutture (sono molto diffuse in alcune zone come ad esempio a Parigi e in Costa Azzurra) sono fattori che incidono fortemente sui salari: i dipendenti che sono a contatto costante con i clienti spesso ricevono maggiori mance, in aggiunta allo stipendio mensile, come ad esempio accade per il 74,70% dei baristi, il 72,4% dei camerieri in camera e addirittura l'81,2% dei capo camerieri³.

Secondo la legge francese, ogni datore di lavoro che intenda inserire il costo del servizio nel conto finale del cliente, deve registrarsi ai fini dell'IVA. I costi di servizio o la mancia obbligatoria sono automaticamente soggetti a tassazione.

Inoltre, la legge non impone che le somme derivanti dal costo del servizio debbano necessariamente essere distribuite ai camerieri. Le mance extra non obbligatorie non possono essere soggette ad imposta in quanto non sono trattate come parte dello stipendio, ma sono soggette a ritenuta fiscale.

Le mance sono valutate secondo le norme previste dal decreto del 28 marzo 1956, che Le Forum des Commerces (2012) ha distinto in due situazioni:

1. Se le mance sono raccolte dal datore di lavoro automaticamente come una percentuale applicata sul conto finale dei clienti (costo del servizio) e poi distribuite equamente tra i dipendenti, la base contributiva di sicurezza sociale è costituita dalle mance effettive;

³ L'Hôtellerie Restauration, *Les salaires 2008 dans les CHR*, 2012, in www.lhotellerie-restauration.fr/journal/emploi/2012-02/Les-remunerations-2011-dans-les-metiers-des-CHR-En-salle-accueillir-conseiller-servir.htm (3 ottobre 2012).

2. Se le mance sono versate direttamente al beneficiario ossia ai dipendenti o centralizzate da parte del datore di lavoro, ma distribuite tra il personale addetto interessato a seconda di quanto sia stato loro offerto (mance extra), la base contributiva di sicurezza sociale è costituita da un importo forfettario pari al salario minimo. È tuttavia chiaro che, se l'ammontare della remunerazione da parte del datore di lavoro ai lavoratori dipendenti che beneficiano delle mance è superiore al salario minimo, i contributi previdenziali devono essere calcolati sulla retribuzione (in aggiunta, questo può essere regolato di comune accordo tra il datore di lavoro e i dipendenti che ricevono mance, con riferimento ai contratti collettivi o accordi collettivi).

Negli alberghi, ristoranti, bar, piste da bowling, la base di calcolo dei contributi è costituita o dal salario reale, se il personale viene pagato a un fisso, o da un importo forfettario quando il personale venga pagato solamente con le mance. Nel caso in cui il personale sia pagato attraverso le mance, i contributi sono calcolati su base forfettaria applicabile alle categorie corrispondenti (CSG e CRDS sono basate sul 100% della tariffa base). I contributi sono calcolati al tasso normale sul salario reale e sui benefici derivanti dalla presenza del dipendente al momento dei pasti. La remunerazione utilizzata per il calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore al salario minimo. Il salario minimo applicabile il 1° gennaio 2013 è di euro 1.593,67 mensili lordi, sulla base di 39 ore a settimana o 169 ore al mese.

L'attuale legge francese del lavoro rende difficile per i datori di lavoro poter pagare lo stipendio dei dipendenti interamente con le mance⁴. In una sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Sociale (Social Chambers), 1972/01/26 VN 61 p. 57, la Corte Suprema ha ritenuto che i datori di lavoro non possono sottrarre al personale dipendente le mance non obbligatorie ricevute.

Normativa e prassi relative alle mance

La prassi di rilasciare mance non appartiene tradizionalmente alla cultura francese. Tuttavia, pur non essendo obbligatoria, è normale rilasciarla a meno che il servizio ricevuto sia nettamente inferiore alle aspettative. Il *quantum* di una mancia può variare da euro 0,15 a euro 1,50-2,30 a seconda della consumazione effettuata e solitamente il suo valore dipende dal grado di soddisfazione e dalla generosità del cliente. Va detto che la normativa francese consente di inserire nel conto le spese per il servizio, pari solitamente al 15%. A tal proposito, ogni datore

⁴ Juricaf, *La jurisprudence francophone des cours supremes*, in www.juricaf.org/recherche/analyses%3A%22CONTRAT+DE+TRAVAIL+-+Salaire+-+Pourboires+-+Repartition+entre+les+employes+-+Beneficiaires%22/facet_pays%3AFrance (3 ottobre 2012).

di lavoro che intenda inserire il suddetto costo nel conto finale deve registrarsi ai fini dell'IVA.

Le modalità di distribuzione delle mance

In Francia, sono previste norme precise per cui i datori di lavoro non hanno il diritto di sottrarre al personale dipendente le mance non obbligatorie ricevute. Tuttavia, la legge non impone neppure che le somme derivanti dal costo del servizio debbano necessariamente essere distribuite ai camerieri. Normalmente, a fine giornata, il 15% (costo del servizio) delle fatture del ristorante viene sommato e diviso tra tutti i camerieri, ma non è raro che alcuni imprenditori tengano per sé questo pagamento extra. Dunque, sebbene il costo del servizio venga rilasciato direttamente al cameriere, la maggior parte dei ristoranti propende per finanziare, con quella somma, il sistema retributivo.

Trattamento della mancia

- *Dalla prospettiva del datore di lavoro:* Le mance possono essere raccolte dal datore di lavoro automaticamente come una percentuale applicata sul conto finale dei clienti (costo del servizio) e poi distribuite equamente tra i dipendenti; in tal caso la base contributiva di sicurezza sociale è costituita dalle mance effettive. Se il datore di lavoro decide di trattare il costo del servizio o le mance extra come parte della retribuzione dei dipendenti, allora le mance sarebbero soggette ad imposta e verrebbero controllate dagli agenti del fisco.

- *Dalla prospettiva del lavoratore:* Le mance possono essere versate direttamente al beneficiario ossia ai dipendenti o centralizzate da parte del datore di lavoro, ma distribuite tra il personale addetto interessato a seconda di quanto sia stato loro offerto (mance extra), la base contributiva di sicurezza sociale è costituita da un importo forfettario pari al salario minimo.

- *Ai fini dei contributi fiscali e previdenziali:* Le mance extra non obbligatorie non possono essere soggette ad imposta in quanto non sono trattate come parte dello stipendio, ma sono soggette a ritenuta fiscale. I costi di servizio o la mancia obbligatoria sono automaticamente soggetti a tassazione. Se l'ammontare della remunerazione da parte del datore di lavoro ai lavoratori dipendenti che beneficiano delle mance è superiore al salario minimo, i contributi previdenziali devono essere calcolati sulla retribuzione (in aggiunta, questo può essere regolato di comune accordo tra il datore di lavoro e i dipendenti che ricevono mance, con riferimento ai contratti collettivi o accordi collettivi).

1.2. La Germania

La Germania non ha stabilito per legge un salario minimo, ma dispone di un tasso di copertura elevato della contrattazione collettiva sugli stessi, generalmente stabiliti da accordi settoriali. La percentuale di dipendenti coperti dal contratto collettivo e quindi dal salario minimo è pari circa al 70%⁵.

Anche se i salari registrati nel settore sono tra i più bassi in Germania (e secondo Eurofound, il settore Ho.Re.Ca. in Germania è il meno pagato), tutti coloro che operano nel settore hanno contratti a tempo pieno, o part-time o di apprendistato e in base al proprio profilo contrattuale ricevono la retribuzione relativa. I camerieri, in particolare, sono ben pagati rispetto al personale di servizio in camera. Inoltre, le mance che questi lavoratori possono eventualmente ricevere non confluiscono nel loro stipendio e quindi in Germania le mance generalmente non sono soggette a tassazione⁶.

Stando ai dati forniti dal sito web www.gastronomiecareer.de relativo alla carriera nel settore alberghiero⁷, le mance rilasciate in hotel e nei locali di ristorazione sono di fatto versamenti volontari effettuati dal cliente, oltre al conto dovuto dallo stesso. Inoltre, a partire dal 2002, le mance sono esenti dall'imposta di cui al § 3 n. 51 della legge sull'imposta sul reddito (Income Tax Act). L'esenzione comprende qualsiasi gratuità che non sia relazionata allo stipendio.

Le mance raccolte da qualsiasi cameriere non devono essere condivise con i colleghi o comunicate al datore di lavoro: la corte tedesca territoriale del lavoro Renania-Palatinato nel dicembre 2010 ha stabilito che la ricompensa per un buon servizio appartiene solo al cameriere al quale viene rilasciata. Nel caso di specie, un ristoratore aveva introdotto il sistema del tronco⁸ e aveva richiesto al personale di raccogliere in un fondo comune tutte le mance ai fini di dividerle. Uno dei

⁵ Si vedano L. Funk, H. Lesch, *Minimum Wages in Europe*, European Industrial Relations Observatory on-line (Eiroline), Eurofound 2005, disponibile su www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm (7 agosto 2012).

⁶ Si veda Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV) – Il contratto collettivo nazionale del gennaio 2009 è stato firmato dalle organizzazioni professionali e dai sindacati Hotel & Catering Union e dalle associazioni dei datori di lavoro SCA Swiss Catering Association. In esso si afferma che l'inclusione nel sistema retributivo delle somme liberamente rese dai clienti ai dipendenti (come le mance) non è ammissibile.

⁷ www.gastronomiecareer.de/gehalts-abc/t.

⁸ Come già precisato alla lett. d della guida alla lettura, il tronco (così chiamato dagli addetti ai lavori) è l'insieme di mance che viene accumulato nei vari reparti da tutti i dipendenti. Si tratta di un fondo comune centrale le cui modalità di distribuzione tra i dipendenti seguono regole precise e standardizzate (viene dato un punteggio ad ogni singolo lavoratore del reparto) e sono di competenza del capo servizio o, qualora esista, di un comitato.

camerieri, che aveva ricevuto una media di euro 500 al mese su mancia, si era rifiutato di aderire al sistema del tronco e per questo era stato rimosso dal suo incarico. Stanti le cose, aveva presentato una denuncia al tribunale: nella sua sentenza, il giudice ha ritenuto che il datore di lavoro non poteva applicare il tronco per i suoi dipendenti. Inoltre, dato che le mance non sono stipendio, non ne fanno parte e sono esenti da tasse, esse non devono nemmeno essere comunicate al datore di lavoro.

Normativa e prassi relative alle mance

In Germania le mance sono considerate un “dono remunerativo” e, data la mancata regolamentazione normativa, sono diventate un costume in tutto il Paese. Va tuttavia considerato che le mance sono basse in tutto il territorio nazionale e questo fa sì che il reddito personale dei dipendenti non sia fortemente legato ad esse, come invece accade ad esempio nel contesto americano.

In Germania non ci sono disposizioni di legge che chiedono ai clienti di offrire mance al personale disponibile nei locali del settore della ristorazione e l'ammontare eventuale della stessa non è definito dalla legislazione.

Non esistono nemmeno norme che vietano espressamente ai dipendenti di richiedere mance, neanche nei CCNL.

Le modalità di distribuzione delle mance

Non ci sono regole o modalità consuetudinarie che definiscono i criteri per la distribuzione delle mance offerte dai clienti: tutto dipende dai singoli accordi stipulati tra i dipendenti e il datore di lavoro, per cui la modalità di distribuzione può anche dipendere dal singolo contratto di lavoro. Ciò detto, la pratica regolare del settore è applicare ciò che è previsto dai contratti collettivi.

Il trattamento della mancia

- *Dalla prospettiva del datore di lavoro:* le mance non fanno parte del fatturato aziendale ai fini del calcolo delle imposte;
- *Dalla prospettiva del lavoratore:* le mance – siano esse state rilasciate volontariamente o richieste dalla legge; offerte direttamente al dipendente o distribuite successivamente tra tutti i dipendenti – non contano ai fini del calcolo della retribuzione dei lavoratori, con particolare riferimento alla retribuzione indiretta e differita;

- *Ai fini dei contributi fiscali e previdenziali:* non contano ai fini di contributi fiscali e previdenziali (Tax Income Act). Le mance rilasciate a titolo liberale e volontario sono esenti da imposte e contributi sociali. Se il conto finale pagato dal cliente comprende un onere obbligatorio (legale obbligo contrattuale) per il servizio; i contributi fiscali e previdenziali devono essere pagati.

1.3. La Spagna

La materia delle mance nel settore del turismo spagnolo è stata ben stabilita per molti anni. Tuttavia, non tutti sono d'accordo con l'idea della mancia. Per esempio, la Confederazione dei Consumatori e degli Utenti (CECU) non vede alcun motivo per cui debbano essere rilasciate mance in aggiunta al pagamento del conto finale, considerando che una tassa di servizio del 10%-15% di solito è inclusa nel conto. La Confederazione respinge anche l'idea che la mancia serva a ricompensare un buon servizio, poiché il datore di lavoro (in questo caso il ristoratore) ha l'obbligo di garantire la soddisfazione del cliente che, in caso contrario, può rifiutarsi di pagare il conto. Nonostante l'obiezione della CECU, la pratica delle mance continua.

In Spagna è stato tuttavia rilevato un calo nelle mance. Su questo concordano tutti i sindacati e i datori di lavoro nel settore della ristorazione e dell' *hospitality*. Il primo sintomo di questo declino è stato osservato con l'entrata in vigore dell'euro (che ha iniziato a circolare nel 1999) e con il ritiro della moneta nazionale, le pesetas, tre anni dopo. Un altro fattore individuato è costituito dall'introduzione della possibilità di pagare i conti con carta bancomat e carta di credito: questo infatti determina che chi paga con le carte non si preoccupa più di lasciare il contante come mancia. Una terza ragione identificata dal settore dell' *hospitality*, come rappresentato dalla UGT (Unione Generale dei Lavoratori), si ritrova nel fatto che il consumatore ha la percezione che i settori degli alberghi e ristoranti siano deprofessionalizzati e quindi li sottovaluta.

Anche se le mance spesso concorrono ad integrare lo stipendio dei lavoratori del settore dell' *hospitality*, non fanno di fatto parte del loro stipendio e, di conseguenza, non sono soggette ad imposta.

Normativa e prassi relative alle mance

In Spagna la pratica della mancia, pur non essendo obbligatoria, è ben accettata. Nei bar, nei ristoranti e negli hotel lavorano generalmente professionisti non molto ben retribuiti, quindi è diventata consuetudine da parte degli spagnoli stessi dare

mance che oscillano tra il 5 e il 10% del prezzo totale a seconda del gradimento del servizio. Va inoltre considerato che il servizio è ricompreso nel prezzo della prestazione e che la prassi della mancia è legata ad una serie di consuetudini che variano da una impresa all'altra. Tuttavia, *in primis* in ragione della crisi economica che ha colpito il paese, è stato rilevato un forte calo nelle mance.

Le modalità di distribuzione delle mance

Tendenzialmente in Spagna non si ravvisa alcun motivo per cui debbano essere rilasciate mance in aggiunta al pagamento del conto finale, considerando che una tassa di servizio del 10%-15% di solito è inclusa nel conto.

Trattamento della mancia

- *Dalla prospettiva del datore di lavoro:* Il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire lo stipendio del lavoratore, da un lato, e la soddisfazione del cliente dall'altro a prescindere dalla elargizione di mance che pertanto non fanno parte del salario.
- *Dalla prospettiva del lavoratore:* Le mance spesso concorrono ad integrare lo stipendio dei lavoratori, ma di fatto non fanno parte del loro stipendio.
- *Ai fini dei contributi fiscali e previdenziali:* Le mance non fanno parte del salario e, di conseguenza, non sono soggette ad imposta.

1.4. La Polonia

La mancia non è una prassi tipica del costume polacco, eppure, anche se non è obbligatoria, un turista che in Polonia non la rilasciasse potrebbe essere considerato molto maleducato. Va considerato che una tassa di servizio del 10% viene di solito automaticamente inclusa nel conto di ristoranti e alberghi. Ovviamente le mance sono rilasciate solo se il servizio reso è stato buono, ma specialmente i camerieri il cui salario è molto basso, si aspettano di riceverle. La maggior parte dei camerieri, infatti, integra il proprio stipendio con le mance.

Il valore delle mance, nonché il suo significato, dipende dal settore di appartenenza, dall'attività svolta e dalla posizione in cui si è assunti. Il portale

polacco www.vp.pl riferisce che i dipendenti di ristoranti e bar (sia delle località di montagna che di mare) affermano di ricevere annualmente mance superiori allo stipendio base.

Nel XVIII secolo in Polonia l'unica forma di ricompensa per le persone che lavoravano nei bar e nei pub era costituita appunto dalle mance⁹, mentre al giorno d'oggi vengono rilasciate solo a discrezione del cliente e in base alla soddisfazione rispetto al servizio ricevuto.

I lavoratori del settore dell'*hospitality* in Polonia contano sulle mance per integrare i loro stipendi.

Concludendo quindi, le mance non fanno parte della retribuzione e quindi non sono soggette a tassazione.

Normativa e prassi relative alle mance

La mancia non è una prassi tipica del costume polacco. Va considerato che una tassa di servizio del 10% viene di solito automaticamente inclusa nel conto di ristoranti e alberghi e che, ovviamente, mance extra possono essere rilasciate a discrezione del cliente e in base alla soddisfazione rispetto al servizio ricevuto. Tuttavia, pur non essendo obbligatoria, si rischia di risultare maleducati nel caso in cui non la si rilasci e specialmente i camerieri il cui salario è molto basso, si aspettano di riceverla.

Modalità di distribuzione delle mance

Sulle specifiche modalità di distribuzione delle mance, le fonti disponibili non forniscono informazioni precise. Va detto però che in ogni caso se il servizio reso è stato buono, i camerieri il cui salario è molto basso, si aspettano di riceverle o dal cliente o dal datore di lavoro.

Trattamento della mancia

⁹ Si veda <http://excluzive.pl/podroze/savoir-vivreu-w-swiecie-napiwkow/13728>.

- *Dalla prospettiva del datore di lavoro:* Il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire lo stipendio del lavoratore, da un lato, e la soddisfazione del cliente dall'altro a prescindere dalla elargizione di mance che pertanto non fanno parte del salario.
- *Dalla prospettiva del lavoratore:* Le mance spesso concorrono ad integrare lo stipendio dei lavoratori, ma di fatto non fanno parte del loro stipendio.
- *Ai fini dei contributi fiscali e previdenziali:* Le mance non fanno parte della retribuzione e quindi non sono soggette a tassazione.

1.5. La Svezia

La mancia non appartiene al costume tradizionale svedese, ma al giorno d'oggi è considerata una prassi, essendo un gesto di gratuità. Dalle informazioni disponibili sul sito ufficiale del turismo svedese (www.visitsweden.com) si legge che «una mano tesa in Svezia più spesso raccoglie una stretta di mano che una mancia» e poi continua affermando che «il costo del servizio viene automaticamente incluso nella maggior parte delle fatture alberghiere svedesi».

Il comportamento degli svedesi relativamente alle mance cambia quando vanno a mangiare fuori casa o a bere qualcosa. È prassi comune lasciare una piccola mancia del 5-10% nei ristoranti o bar, dove i consumatori tendono ad arrotondare il conto con l'approssimazione di 10 KR. Oltre a camerieri e baristi, che sono le figure che ricevono maggiori mance, i camerieri che portano i bagagli ricevono una media di circa 5-10 Kr. (circa 0,58 – 1,16 euro) a bagaglio e si considera che anche i tassisti potrebbero ricevere mance durante il loro lavoro.

Dal 1955, le mance sono state rimosse dal contratto di lavoro degli impiegati nel settore *hospitality*: i dipendenti ricevono una retribuzione e le mance che eventualmente ricevono non fanno parte del loro salario.

Secondo Ella Niia, Presidente dell'Unione Hotel and Restaurant, HRF, la questione delle mance è un argomento molto delicato in Svezia. Stando a quanto sostenuto sul sito ufficiale del turismo svedese, vi è un atteggiamento di chiusura nei confronti di questa prassi. A tal proposito sul sito si legge: «in Svezia la mancia è normalmente inclusa nel conto che si paga in un ristorante quindi, se non si vuole, non è necessario pagare più di quello che è richiesto sul conto». Si legge anche, però, che i turisti possono rilasciare mance qualora soddisfatti del modo in cui sono stati serviti. Si conclude poi indicando un massimo del 10% per calcolare il valore della mancia, ma ovviamente si lascia interamente al turista la facoltà di decidere in merito. Tuttavia, ciò che il sito indica come mancia (includere nel conto) è in realtà il costo del servizio e non la mancia gratuita. Quanto si legge sul sito può quindi

portare in confusione il cliente che potrebbe chiedersi perché dover pagare due volte la mancia.

Nonostante ufficialmente il Governo affermi che i camerieri in Svezia ricevano salari adeguati e non necessitino di mance¹⁰, un sondaggio su 750 cuochi e dipendenti dei ristoranti e alcune interviste a campione proposte su tutto il territorio svedese, hanno rivelato che in molti ristoranti il personale integra il proprio stipendio in questo modo.

Il Presidente dell'Associazione svedese di hotel e ristoranti (SHR) Mats Hulth si è mostrato favorevole a tale prassi¹¹ poiché, a suo parere, è un modo per mostrare apprezzamento per i servizi ricevuti, anche se a pagamento. La posizione di Hulth è supportata da altri, tra cui il presidente dell'Accademia di Gastronomia e del cibo (Academy of Gastronomy and Food Academy), Ribbing Magdalena il quale ritiene che la gratuità permetta di fatto ai clienti di mostrarsi più o meno soddisfatti per il servizio ricevuto.

La gratuità delle mance, a certe condizioni, pone anche dei problemi di natura fiscale: se una mancia è pari al costo del servizio, allora diventa imponibile ai sensi del capitolo 6, § 8.1.6 della legge fiscale svedese. Costi di servizio e mance sono trattati separatamente nell'ambito del sistema fiscale: nel § 2 comma 2 della legge sull'amministrazione fiscale si dice in particolare che i costi di servizio ricevuti dai camerieri valgono a titolo di retribuzione e, quindi, sono soggetti all'imposta sul reddito. Non importa se il costo del servizio sia incluso nel conto o richiesto separatamente e non ha importanza se questo sia reso in modo obbligatorio o volontario. I costi del servizio ricevuti come mance costituiscono reddito imponibile indipendentemente che si applichi l'Income Tax Act o il Business Taxation Act (§ 29 legge sull'imposta sul reddito, § 4 NärSkL - Näringsinkomst che disciplina la tassazione delle entrate delle imprese).

Come indicato nelle istruzioni del Consiglio Fiscale 20 dicembre 2004, n. 2230/40/2004, il cliente non è tenuto a trattenere l'imposta sul pagamento. Mance ed extra pagati dal cliente in corrispettivo di un servizio ricevuto sono considerati redditi provenienti da altre attività ai sensi del § 19 del regolamento. E non importa se la tassazione finale sia eseguita a norma della legge sull'imposta sul reddito o a norma del NärSkL. Anche quando le mance fossero su base volontaria e rilasciate indipendentemente dal costo del servizio, sarebbero tassabili solo se trattate da parte del datore di lavoro come salario o parte di esso. Tuttavia, le mance che i clienti volontariamente versano non sono considerate come corrispettivo di beni o servizi venduti o come reddito e quindi sono escluse da imposta.

¹⁰ Si veda www.go-to-sweden.com/visitor-information/travel-consumption-and-other-hints/restaurant-visits/.

¹¹ Disponibile su www.hrf.net/arkiv/nyheter/2007-04-18/mer-dricks-folket.

Normativa e prassi relative alle mance

In Svezia le mance sono normalmente considerate come un regalo, una donazione. Non è prevista una specifica regolamentazione in materia, si tratta piuttosto di una prassi diventata ormai costume in tutto il Paese, specialmente nei taxi e nei ristoranti.

Non ci sono disposizioni di legge che chiedono ai clienti di offrire mance al personale disponibile nei locali del settore della ristorazione, né tuttavia esistono norme che vietano ai dipendenti di richiederle. In ogni caso, le mance non sono considerate un problema del datore di lavoro e la legislazione non ne definisce l'ammontare.

Le modalità di distribuzione delle mance

Non ci sono regole precise o modalità consuetudinarie che definiscono i criteri per la distribuzione delle mance offerte dai clienti: a volte la mancia è di proprietà del cameriere che l'ha ricevuta, altre viene condivisa con tutto il personale. Sono i dipendenti stessi a decidere le regole mentre il datore di lavoro non viene normalmente coinvolto nelle modalità di distribuzione. Se così fosse, le mance verrebbero trattate come se fossero stipendio e il datore di lavoro dovrebbe pagare tasse e contributi.

Il trattamento della mancia

- *Dalla prospettiva del datore di lavoro:* le mance non fanno parte del fatturato aziendale ai fini del calcolo delle imposte;
- *Dalla prospettiva del lavoratore:* le mance – siano esse state rilasciate volontariamente o richieste dalla legge; offerte direttamente al dipendente o distribuite successivamente tra tutti i dipendenti – contano ai fini del calcolo della retribuzione dei lavoratori: a norma di legge sono considerate imponibili per il dipendente che le riceve come se fossero stipendio;
- *Ai fini dei contributi fiscali e previdenziali:* Se il datore di lavoro raccoglie e/o distribuisce le mance (che quindi vengono trattate come se fossero stipendio) allora devono essere pagate tasse e contributi previdenziali da parte dello stesso.

1.6. Il Regno Unito

Nel Regno Unito esiste una tradizione secolare di elargizione mance in risposta alla ricezione di un servizio. È per questo che la ricorrenza del 26 dicembre è comunemente nota come *Boxing Day*, perché in quella giornata i commercianti ricevevano Pacchi di Natale contenenti denaro o regali per i servizi resi nel corso dell'anno. Analogamente a queste forme di pagamento, esistevano numerose situazioni nelle quali le 'mance' venivano lasciate: era il caso dei portabagagli dei passeggeri, dei parrucchieri e, con il tempo, anche dei taxisti.

In tempi recenti, le mance sono divenute di uso meno comune, con l'eccezione del settore dell'ospitalità ove restano una pratica consolidata. Nello specifico, esiste una differenza nell'uso di lasciare la mancia presso strutture alberghiere e di pernottamento in contrapposizione ai luoghi di solo consumo di alimenti e bevande: nel primo caso lasciare la mancia alla fine del soggiorno non è oggi la norma ma alcuni ospiti la aggiungono talvolta sul totale in fattura al momento della partenza, mentre nel secondo caso (ossia in strutture di altro tipo) se c'è un servizio camerieri, è normale che il cliente lasci una mancia in contanti sul tavolo prima di andar via.

Un po' in tutto il settore dell'ospitalità, nei casi in cui il conto finale sia saldato con carta di credito o carta di debito, il cliente può aggiungere una somma all'importo finale al momento del pagamento. La corresponsione della mancia avviene frequentemente senza considerazione dell'eventuale addebito per il servizio già incluso sul conto ma indipendentemente dalle modalità di corresponsione, il cliente di norma aggiunge il 10% all'importo fatturato.

Originariamente, la pratica del lasciare la mancia può essersi sviluppata in situazioni nelle quali l'individuo che forniva il servizio, forse un portabagagli, era quello che oggi chiameremmo un 'lavoratore autonomo' che non aveva altra fonte di reddito.

Alla fine del ventesimo secolo, l'abitudine di corresponsione delle mance si è via via notevolmente ridotta, ma, come detto, resta ancora una pratica comune nel settore dell'ospitalità.

La convenzione in uso è che il cliente lasci il 10% in aggiunta al conto presentato dal locale; questo importo è generalmente corrisposto senza considerare se il conto includa il servizio, le mance, le gratifiche o il coperto. Sino ad oggi, le modalità di computo del conto potrebbero non essere state molto chiare al cliente ed è possibile che, anche se si suppone ora che il locale comunichi le proprie procedure al cliente, questi possa ancora non aver chiara la situazione.

Normativa e prassi relative alle mance

La mancia è diventata un costume nel Regno Unito, anche se è riscontrato che sia meno comune laddove è previsto un costo del servizio nel conto finale, probabilmente in ragione del fatto che spesso questo viene confuso come mancia. La legislazione non ne definisce l'ammontare (per esempio indicando una percentuale rispetto al conto finale) e non esiste nessun dovere in capo al cliente di pagare il cameriere offrendogli una mancia. E' invece previsto per legge che il cliente paghi, nel conto finale, anche il costo del servizio al tavolo. In questo caso, il denaro rilasciato dal cliente va all'azienda e non al singolo cameriere: il costo del servizio appartiene al datore di lavoro (Corte Europea dei diritti dell'uomo, caso Nerva), che non è tenuto a dare tutto il ricavato e nemmeno una parte di esso ai dipendenti. Questa regola vale anche nel caso di mance rilasciate a discrezione del cliente.

Nel Regno Unito la mancia, sia essa volontaria che discrezionale, non è soggetta ad IVA (qualora venga pagata dal cliente all'azienda) e ai contributi di sicurezza sociale (se pagata dal cliente all'azienda o dato direttamente al cameriere). Inoltre, non esiste nessuna regola di legge che commini sanzioni disciplinari nel caso in cui i dipendenti chiedessero mance, ma alcune aziende inseriscono un divieto nei loro contratti di lavoro.

Le modalità di distribuzione delle mance

Il denaro rilasciato dal cliente per il costo del servizio va all'azienda e non al singolo cameriere. Il costo del servizio appartiene al datore di lavoro che non è tenuto a dare tutto il ricavato e nemmeno una parte di esso ai dipendenti. Questa regola vale anche nel caso di mance rilasciate a discrezione del cliente. Si può fare riferimento al tronco tra le modalità di distribuzione delle mance.

Trattamento della mancia

- *Dalla prospettiva del datore di lavoro:* le mance, nel caso in cui siano volontarie o discrezionali, non fanno parte del fatturato aziendale ai fini del calcolo delle imposte;
- *Dalla prospettiva del lavoratore:* le mance – siano esse state rilasciate volontariamente o richieste dalla legge, offerte direttamente al dipendente o distribuite successivamente tra tutti i dipendenti – non contano ai fini del calcolo della retribuzione dei lavoratori;

- *Ai fini dei contributi fiscali e previdenziali*: le mance non contano ai fini dei contributi fiscali e previdenziali.

2. La mancia nei paesi extra-europei: il contesto giapponese e quello americano

2.1. Il Giappone

La mancia non appartiene alla cultura giapponese e viene molto raramente praticata, anche in considerazione del fatto che la maggior parte dei dipendenti nei settori *hospitality* sono ben pagati e non le accettano. Si tratta di un gesto che può esser visto addirittura come maleducato, come un insulto personale, perché implicherebbe che i camerieri hanno bisogno di ricevere un extra per poter svolgere con qualità il proprio lavoro. La cultura giapponese dà infatti grande importanza all'accoglienza, al trattamento e al buon servizio offerto ai propri clienti e si presuppone che questi debbano essere professionalmente capaci a prescindere dalla possibilità di una ricompensa extra. Quando si parla di mance, il termine usato è *chippu*, dall'inglese *Tip*, o *kokorozuke*, che significa "pagare con il cuore".

In alcuni hotel a cinque stelle (normalmente occidentali) talvolta vengono accettate, ma la maggior parte del personale dell'albergo è avvezza a rifiutare educatamente mance o offerte gratuite. A volte, offrendo una mancia in Giappone, si potrebbe creare un problema legato al concetto di "faccia". Il personale è abituato a ricambiare gentilmente l'offerta con un vero e proprio "No, grazie" seguito con un leggero inchino; talvolta, come appena detto, qualcuno del personale potrebbe accettare il compenso extra (sebbene a disagio) solo per impedire che il cliente perda la "faccia" vedendosi rifiutato.

Le mance in Giappone non fanno parte del salario e quindi sono esenti da tassazione.

Normativa e prassi relative alle mance

La mancia non fa parte del costume giapponese: per una questione d'onore, i camerieri non si aspettano di riceverla poiché offrire un buon servizio è per loro un dovere. Nella pratica dunque la mancia non è una consuetudine anche in considerazione del fatto che il costo del servizio è di norma già incluso nel prezzo.

Le modalità di distribuzione delle mance

Stando alle fonti disponibili, non sembra esservi una prassi consolidata in tema di distribuzione delle mance in Giappone, visto che la elargizione della stessa mancia è considerata quasi offensiva e comunque tendenzialmente contraria al costume sociale. Ove elargita, tuttavia raramente, essa è raccolta direttamente dal cameriere.

Trattamento della mancia

- *Dalla prospettiva del datore di lavoro:* le mance, che non sono assolutamente obbligatorie né molto tollerate socialmente, non fanno parte del fatturato aziendale ai fini del calcolo delle imposte;
- *Dalla prospettiva del lavoratore:* le mance non contano ai fini del calcolo della retribuzione dei lavoratori;
- *Ai fini dei contributi fiscali e previdenziali:* Le mance in Giappone non fanno parte del salario e quindi sono esenti da tassazione.

2.2. Gli USA

Negli Stati Uniti l'usanza di lasciare mance iniziò intorno al 1900, con i compensi extra che l'aristocrazia terriera dava ai servi. Si dice che sia stato un uso importato dalla Gran Bretagna e che si diffuse ben presto, sollevando molte polemiche. Alcuni esperti affermavano che, nei primi anni, quella di dare mance era una prassi bollata come antiamericana e democratica, odiata a tal punto da far nascere una forte opposizione che in alcuni casi si spinse fino a far approvare leggi che le proibissero. Nessuna di esse riuscì nell'intento, con il passare del tempo questo rifiuto si affievolì e dare la mancia finì per diventare una pratica radicata in America, molto più che in qualunque altro stato. Sebbene il governo fu piuttosto rapido nel riconoscere le mance quale fonte di reddito imponibile, fu molto più lento nell'includerle nel calcolo del reddito ai fini dell'erogazione delle indennità di disoccupazione, delle prestazioni di previdenza sociale, e così via.

La prassi di dare la mancia è dunque oggi diffusa negli Stati Uniti; gli standard variano ma, generalmente, sono date per i servizi resi nei ristoranti (che offrono un normale servizio al tavolo) e nei bar. Il suo ammontare è a discrezione del cliente ed è in genere pari ad il 15% del conto totale: per un servizio al di sopra della media può aggirarsi intorno al 18-20 % del conto totale, mentre nei ristoranti a stile buffet (in cui i camerieri verosimilmente si limitano a servire le bevande) è d'uso il 10%.

Le legislazioni sul lavoro, sia quella statale che quella federale, contengono disposizioni riguardanti le mance. Entrambe, ad esempio, affermano che esse sono esclusivamente di proprietà dei dipendenti che le hanno ricevute e che ai datori di lavoro è vietato impossessarsene. A tal proposito, l'articolo 350 del Codice del Lavoro della California stabilisce: «Le liberalità includono qualsiasi mancia, denaro, o parte di essi, che sia stata pagata o donata o lasciata per un dipendente da un avventore dell'azienda, oltre e in aggiunta all'importo effettivo dovuto all'azienda stessa per i servizi resi in cibo o bevande, o per articoli venduti o serviti personalmente».

Inoltre, la legge californiana non permette che le mance vengano destinate al raggiungimento del minimo salariale imposto dalla legge statale. Tale non è invece il caso per la legge federale, la quale ammette la possibilità di utilizzarle per pagare la retribuzione minima. Il salario minimo federale è di \$7.25 l'ora, ma il datore di lavoro di un impiegato che riceve mance dovrà corrispondere a quest'ultimo solo \$2.13 all'ora se le mance ricevute sono in grado di compensare la differenza tra questo ammontare e il livello minimo salariale. Questo tipo di remunerazione è spesso chiamato *tip credit* (credito mance) e il suo ammontare è rimasto congelato dal 1991.

Un progetto di legge sull'impiego del 2009¹² riportava quanto segue: «Nel caso della maggior parte dei lavoratori che ricevono mance, l'obbligo a carico del datore di lavoro di compensare la differenza si attiva raramente, poiché essi generalmente guadagnano uno o due dollari in più dell'intero minimo salariale, una volta che vi si siano aggiunte le mance. Ma poiché ciò non vale per tutti e l'idoneità dei datori di lavoro a pagare il salario più basso dipende dalla loro documentazione sull'effettivo importo delle mance ricevute dagli impiegati, l'applicazione di un salario minimo inferiore per i lavoratori che ricevono mance richiede un complesso sistema di procedure per controllare gli stipendi e le mance».

La legge statale, che è applicabile a molti più lavoratori che ricevono mance di quanti non ne copra la legge federale (i ristoranti impiegano circa 2,9 milioni di lavoratori in totale), non deve necessariamente ricalcare quest'ultima. Alcuni Stati hanno adottato il minimo di \$2.13 con il sistema del *tip credit*, mentre altri non applicano alcun tipo di credito mance. I singoli Stati possono scegliere quale sistema adottare perché la legge federale permette loro di stabilire ognuno il proprio minimo salariale e i datori di lavoro che operano all'interno di uno Stato devono attenersi al più alto tra i due (cioè, il salario minimo statale o quello federale).

Il nuovo progetto di legge sull'impiego riportava: «32 Stati e il Distretto della Columbia (District of Columbia) hanno stabilito minimi salariali per i lavoratori

¹² R. Nayak, P. Sonn (2009), *Restoring the Minimum Wage for America's tipped workers*, National Employment Law Project, disponibile in http://nelp.3cdn.net/bff44d5fafbd9d2175_vem6ivjjb.pdf.

che ricevono mance che superano il minimo federale di \$2.13. Essi comprendono 22 Stati che, a partire dal 2010, garantiranno ai lavoratori che ricevono mance almeno il 60% dell'intero salario minimo – il salario minimo federale storico per i lavoratori che ricevono mance. 7 di questi Stati sono andati oltre, fino a garantire a tali lavoratori il 100% del salario minimo – una prassi migliore, che assicura loro un ammortizzatore massimo contro l'insicurezza economica e contribuisce ad avvicinare la loro paga ad un salario sufficiente al sostentamento».

Dieci Stati prevedono salari minimi equivalenti a quelli federali, mentre otto non forniscono alcuna tutela per questa categoria. New Jersey e Virginia, ad esempio, non impongono minimi salariali per i lavoratori con mance, e pertanto ammettono che l'intero stipendio sia costituito dalle stesse; la Georgia esenta del tutto la categoria dalla copertura minima salariale, mentre altri 5 Stati del Sud – Alabama, Louisiana, Mississippi, South Carolina e Tennessee – non hanno alcuna legge sui minimi salariali e quindi applicano i tassi federali.

Inoltre, come indicato nel rapporto NELP¹³, vi sono una serie di problemi riguardanti il sistema corrente, segnatamente: «Le leggi tributarie federali permettono ai datori di lavoro di fare una stima delle mance ricevute dai loro dipendenti al fine di determinare quante tasse trattenere, ma sono pochi i datori di lavoro che controllano attivamente e si assicurano che i lavoratori ricevano sempre mance sufficienti a raggiungere i livelli minimi salariali».

Le mance dei lavoratori sono particolarmente suscettibili di abuso: i datori di lavoro hanno la possibilità di trattenerne una parte per loro stessi e talvolta vengono stipulati accordi per metterle in comune. Questo processo può essere diretto, quando i gestori o i proprietari semplicemente intascano una parte del fondo mance, o meno diretto, includendo in maniera illegale i lavoratori che non ricevono mance nel fondo comune così da poter pagare anche a questi il più basso salario minimo previsto per i lavoratori che ricevono mance».

Secondo il rapporto NELP vi sono state diverse cause legali di rilievo, e tra le tante riporta il caso dei membri del *Restaurant Opportunities Center* di New York che hanno raggiunto un accordo di quasi 4 milioni di dollari con un gruppo di ristoranti di New York, accusati, tra le altre violazioni, di aver permesso alla direzione di appropriarsi di parte delle mance dei dipendenti.

La disciplina del Fair Labor Standards Act per i dipendenti che ricevono mance

La disciplina del Fair Labor Standards Act (FLSA) fa obbligo al datore di lavoro di fornire informazioni all'impiegato riguardo:

¹³ R. Nayak, P. Sonn (2009), *Restoring the Minimum Wage for America's tipped workers*, cit.

- l'ammontare dello stipendio contante pagato ai dipendenti che ricevono mance;
- l'importo aggiuntivo che il datore di lavoro dichiara come credito mance (il quale non può eccedere i \$5,12 ovvero, la differenza tra lo stipendio contante minimo di \$2,13 e l'attuale minimo salariale di \$7,25);
- il credito mance dichiarato dal datore di lavoro, che non può superare l'effettivo ammontare delle mance ricevute dal lavoratore;
- tutte le mance ricevute dal dipendente devono essere trattenute da quest'ultimo, eccetto nei casi di accordi per mettere in comune le mance, limitato ai soli dipendenti che ricevono mance abitualmente e regolarmente;
- l'indicazione che il credito mance non sarà applicato ad alcun lavoratore, a meno che questi non sia stato informato su tali disposizioni a riguardo.

Dunque, tutte le mance sono di proprietà dell'impiegato ed è proibito al datore di lavoro stipulare alcun accordo che gli permetta di appropriarsene, in tutto o in parte.

Il prezzo del servizio non può considerarsi mancia, ma la distribuzione al personale di quanto da esso ricavato permette di detrarlo dal calcolo del minimo salariale. Analogamente, se la mancia è data attraverso carta di credito, il datore di lavoro potrà dedurre il costo del pagamento con carta di credito prima di assegnare al lavoratore l'importo.

Le questioni che riguardano il salario minimo contemplano i seguenti casi:

- ove un lavoratore non riceva mance sufficienti a compensare la differenza tra lo stipendio pagato direttamente dal datore di lavoro (che deve essere di almeno \$2,13 all'ora) e il salario minimo, sarà il datore di lavoro a dover pagare la differenza.
- ove un dipendente riceva solo mance e non gli venga pagato alcuno stipendio contante, a questi sarà dovuto l'intero salario minimo.
- ove le deduzioni per scioperi, danni o ammanchi di cassa riducano il salario del lavoratore al di sotto del minimo, tali deduzioni saranno illecite.
- ove un dipendente che riceve mance prenda parte ad un accordo per mettere in comune le mance che comprenda lavoratori che non ricevono mance abitualmente e regolarmente, a questi sarà dovuto l'intero ammontare delle mance con cui abbia contribuito al fondo e l'intero salario minimo di \$7,25.

La National Restaurant Association

Quanto segue è un estratto del *Legal Problem Solver for Restaurant Operators* (Soluzioni dei problemi legali per gli operatori della ristorazione) redatto dall'Associazione Nazionale Ristoranti.

Il Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti presume che i clienti vogliano lasciare le mance ai commessi, pertanto al datore di lavoro è proibito utilizzarle per qualunque scopo che non sia la detrazione di esse dal calcolo dello stipendio minimo. Secondo il codice tributario federale, le mance ricevute sono anche considerate una remunerazione del lavoro. Tale remunerazione si considera corrisposta quando il dipendente riferisce delle sue mance al datore di lavoro, mentre nei casi in cui questi manchino di suddetta comunicazione, si considera corrisposta quando l'IRS (Internal Revenue Service, il Fisco) trasmette al datore di lavoro una notifica e la richiesta del pagamento di quanto da questi dovuto in contributi per le mance non dichiarate.

Le norme previste dal Dipartimento del Lavoro e le interpretazioni dell'Internal Revenue Service (ovvero il Fisco) fanno una distinzione tra le mance pagate volontariamente dai clienti e i costi obbligatori imposti ai clienti stessi. Il costo del servizio è un ammontare aggiunto al conto automaticamente dal gestore e secondo la legge federale, i suoi prezzi:

- appartengono all'azienda;
- diventano parte dell'incasso lordo dell'azienda;
- devono essere considerati un reddito del datore di lavoro, e
- possono essere interamente trattenuti dal gestore o distribuiti tra i lavoratori nell'ammontare scelto dal gestore.

Costo del servizio. I costi del servizio che vengono distribuiti ai dipendenti sono trattati dalla legge federale come parte dello stipendio. Essi possono contribuire a far sì che i datori di lavoro soddisfino il loro obbligo di pagare il minimo salariale ai lavoratori. Un costo del servizio obbligatorio non può essere calcolato come credito mance. I ristoranti che aggiungono automaticamente un extra al conto per grandi ricevimenti o eventi con servizio di catering, ad esempio, non possono sfruttare come credito mance questa liberalità obbligatoria che l'azienda riceve, anche se il gestore la trasmette poi ai dipendenti come mancia. Piuttosto, le ricevute della liberalità-obbligatoria saranno considerate come parte delle ricevute emesse dal datore di lavoro. Quanto pagato ai dipendenti e detratto da quelle ricevute sarà da considerarsi salario e non mancia. È per questo importante che i ristoranti informino il cliente dell'esistenza dei costi del servizio e del loro ammontare prima che il cliente ordini.

Documentazione. Tutti i dipendenti che ricevono mance per un importo di almeno \$20 al mese devono tenere un resoconto dettagliato giornaliero delle mance che ricevono, o essere in grado di provarle altrimenti. Le norme dell'IRS impongono a qualunque dipendente in questione di fornire al datore di lavoro una dichiarazione scritta di tutte le mance ricevute entro il decimo giorno del mese successivo a quello

in cui le ha ricevute. Da canto suo, il datore di lavoro può richiedere che tali dichiarazioni siano presentate con una frequenza maggiore. Più nello specifico, i lavoratori devono dichiarare come guadagni solo le mance che tengono per sé mentre i camerieri che dividono le mance dovrebbero riferire solo circa quelle trattenute. In linea generale dunque, i dipendenti dovrebbero sempre tenere un resoconto di ciò che accade a tutte le mance che ricevono.

Mancata comunicazione dell'intero importo delle mance ricevute. Poiché anche le mance sono tassabili, la loro mancata dichiarazione può causare grossi problemi sia ai datori di lavoro che agli impiegati. Uno studio dell'IRS del 2011 indica che solo il 50% delle mance viene dichiarato dai lavoratori, e che la media di tasse non dichiarate sulle mance oscilla tra i \$2,5 e i \$4,4 miliardi ogni anno.

I lavoratori che non dichiarano le proprie mance possono essere considerati responsabili per l'imposta sul reddito e per la loro parte dell'imposta sulle mance non dichiarate per cui si potranno applicare loro sanzioni e interessi. Anche i datori di lavoro possono incorrere in problemi. La sezione 3121(q) dell'*Internal Revenue Code* (Codice di diritto tributario) ritiene i datori di lavoro responsabili per il pagamento della parte dei contributi federali sul reddito da mance a loro spettante, che esse siano dichiarate o meno. L'IRS ha usato questa disposizione del codice di diritto tributario per presentarsi ai datori di lavoro con una stima generale delle mance non dichiarate in un'azienda. La stima è generalmente basata sulle revisioni fatte dall'IRS della documentazione sulle mance fornita dai lavoratori, anziché sull'esame delle situazioni dei singoli dipendenti. In questi casi l'IRS presenterà al datore di lavoro una cartella esattoriale (ufficialmente, una *notice and demand*, ovvero una “notifica e richiesta”) per la parte di contributi dovuti dal datore di lavoro sulle mance che l'IRS sostiene che un dipendente abbia percepito ma non dichiarato.

Il datore di lavoro si trova in una posizione difficile quando si parla delle mance dichiarate: non è suo onere vigilare sulle dichiarazioni dei dipendenti e la legge stessa non lo considera responsabile. Eccetto per quanto richiesto da determinate norme sulla distribuzione delle mance, la legge non autorizza il datore di lavoro neppure ad assegnare ai lavoratori mance per un valore percentuale, compresa la percentuale sulle vendite.

Come l'IRS stima il reddito da mance non dichiarate. L'IRS ammette l'utilizzo della “Formula McQuatters per il Calcolo delle Mance”: approvata dalla Corte tributaria federale nel 1973, tale Formula permette di calcolare le mance in entrata non dichiarate di un'azienda. È prevista la possibilità per i datori di lavoro di aderire

agli accordi con l'IRS sulle dichiarazioni delle mance. Tali accordi pongono un onere maggiore a carico del datore di lavoro per quanto riguarda l'informazione dei dipendenti e l'incoraggiamento all'adempimento. Vi sono quattro tipi di accordi i cui dettagli si possono trovare sul sito web della *National Restaurant Association*.

Normativa e prassi relative alle mance

Negli Stati Uniti la mancia è una prassi ormai consolidata e diffusa. Il costo del servizio è quasi sempre escluso dal prezzo, per cui la gran parte dello stipendio dei camerieri dipende proprio dalla quantità di mance che riescono ad accumulare e che diventa per loro una vera e propria retribuzione. Gli standard variano ma, generalmente, il suo ammontare è a discrezione del cliente ed è in genere almeno del 15%: per un servizio al di sopra della media può aggirarsi intorno al 18-20 %, mentre nei casi in cui i camerieri si limitano a servire solo bevande o simili, è d'uso il 10%.

Le legislazioni sul lavoro contengono precise disposizioni riguardanti le mance.

Modalità di distribuzione delle mance

Ci sono regole ben precise che definiscono i criteri per la distribuzione delle mance offerte dai clienti ed affermano che esse sono esclusivamente di proprietà dei dipendenti che le hanno ricevute e che ai datori di lavoro è vietato impossessarsene. Ciò nonostante, le mance dei lavoratori sono particolarmente suscettibili di abuso: i datori di lavoro hanno la possibilità di trattenerne una parte per loro stessi e talvolta vengono stipulati accordi per metterle in comune.

Trattamento della mancia

- *Dalla prospettiva del datore di lavoro:* In ogni caso, al datore di lavoro è proibito utilizzare le mance per qualunque scopo che non sia la detrazione di esse dal calcolo dello stipendio minimo. Il prezzo del servizio non può considerarsi mancia, ma la distribuzione al personale di quanto da esso ricavato permette di detrarlo dal calcolo del minimo salariale. Se la mancia è data attraverso carta di credito, il datore di lavoro potrà dedurre il costo del pagamento con carta di credito prima di assegnare al lavoratore l'importo.

- *Dalla prospettiva del lavoratore:* Secondo il codice tributario federale, le mance ricevute sono anche considerate una remunerazione del lavoro.

- *Ai fini dei contributi fiscali e previdenziali:* La legge californiana non permette che le mance vengano destinate al raggiungimento del minimo salariale imposto dalla legge statale, mentre la legge federale ammette la possibilità di utilizzarle per pagare la retribuzione minima.

Capitolo XXX

IL CASO ITALIANO

Sommario: **1.** La qualificazione giuridica della mancia nell'ordinamento italiano. – **2.** La mancia tra diritto del lavoro e diritto tributario. – **2.1.** I profili lavoristici. – **2.2.** La posizione della giurisprudenza. – **3.** I profili fiscali e tributari.

1. La qualificazione giuridica della mancia nell'ordinamento italiano

Nel contesto ordinamentale italiano la mancia è considerata una liberalità d'uso offerta dal cliente per il servizio ricevuto, che non ha carattere obbligatorio e la cui entità è unilateralmente decisa dal cliente stesso. Accogliendo questa definizione, la mancia rappresenta un riconoscimento per le prestazioni ricevute, non è né obbligatoria, né di consuetudine prevalente in Italia.

Da un punto di vista civilistico, il suo inquadramento giuridico non è del tutto pacifico, come si evince dal dibattito dottrinale intorno alla stessa materia, che qui si riporta brevemente.

In particolare, un consistente orientamento considera la mancia un'obbligazione naturale caratterizzata dalla spontaneità, dalla incoercibilità e, al contempo, dalla irripetibilità di quanto percepito in esecuzione della stessa, *ex* articolo 2034 c.c.

Se la mancia viene ricondotta alla fattispecie dell'obbligazione naturale o imperfetta, essa è quindi considerata un atto spontaneo assimilabile ad un dovere morale e sociale privo del carattere della giuridicità e della coercibilità.

I sostenitori¹ di tale interpretazione riconoscono nell'obbligazione naturale il carattere della giuridicità, in quanto la mancanza di un'azione volta ad ottenere l'adempimento di una obbligazione non è considerato essenziale per negare il requisito della giuridicità.

¹ S. Carrese, *L'obbligazione naturale: fra giuridicità e anti-giuridicità?*, in *Rivista di Diritto Privato*, Cacucci Editore, 2005, 23; P. Rescigno, *L'obbligazione naturale: un dovere morale e sociale*, in *Trattato di Diritto Privato*, Utet, Torino, 1987, 34; si veda P. Schlesinger, *L'obbligazione Naturale*, in *Manuale di Diritto Privato*, Giuffrè, Milano, 2008, 135, secondo il quale la prestazione eseguita in virtù di un obbligo morale o sociale non costituisce una donazione, proprio perché difetta del requisito della liberalità.

Un diverso orientamento riconduce invece la mancia alla fattispecie della donazione²; in tal caso è necessario interrogarsi sul controverso concetto di “liberalità”. Nel merito esistono due orientamenti dottrinali: uno minoritario che riconduce a liberalità qualsiasi atto gratuito o spontaneo, e uno maggioritario che non considera liberalità le elargizioni che si fanno in conformità agli usi, come i regali fra i familiari in occasione delle festività o le mance che si danno ai camerieri in occasione di servizi prestati³, sulla scorta di quanto stabilito dal comma 2 dell’art. 770 del codice civile, che afferma: «Non costituisce donazione la liberalità che si suole fare in occasione di servizi resi o comunque in conformità agli usi».

2. La mancia tra diritto del lavoro e diritto tributario

2.1. I profili lavoristici

Due sono i principali profili da prendere in esame in questo contesto: in primo luogo gli aspetti giuslavoristici; in secondo luogo, quelli previdenziali e tributari.

A tal fine appare utile l’analisi della contrattazione collettiva per i dipendenti del settore del turismo, poiché in assenza di norme speciali, è soprattutto la regolamentazione pattizia dei settori interessati dal fenomeno a fornire elementi di riflessione sul tema.

Al riguardo va citato in particolare l’articolo 140 del CCNL del Turismo del 20 febbraio 2010. La disposizione, rubricata *Divieto di accettazione delle mance*, espressamente prevede che «Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell’art. 138».

2.2. La posizione della giurisprudenza

² P. Cendon, A. Baldassari, *Codice Civile Commentato*, WKI Professionale, 2011, 342, inquadrano la mancia nello spirito di liberalità tipico della donazione; tuttavia, in senso contrario, si veda anche F. Galgano, *Trattato di Diritto Civile*, Utet, Torino, 1999, 215 ss.

³ A. Gianola, *Atto Gratuito, atto liberale*, Giuffrè, Milano, 2001, 76. Taluni hanno inquadrato la mancia nell’istituto giuridico della donazione, sul punto si vedano P. Cendon, A. Baldassari, *op. cit.*, 342.

La disciplina lavoristica concorda nel ritenere che la mancia non possa assumere alcuna forma di retribuzione. Tale orientamento è confermato anche dalla giurisprudenza.

Si rammenta al riguardo l'ordinanza del 17 giugno 2010, n. 13425, della Sesta Sezione civile della Corte di Cassazione che ha riconosciuto il divieto di concedere mance durante le ore lavorative in esercizi pubblici commerciali (nella fattispecie il luogo di lavoro erano le Poste Italiane). La Corte è giunta a questa conclusione – tramite l'interpretazione degli articoli 2104 cc. e 1176 cc. – i quali impongono «al lavoratore di eseguire la prestazione, anche in assenza di specifiche direttive del datore di lavoro, secondo la particolare qualità dell'attività dovuta, risultante dalle mansioni e dai profili professionali che la definiscono, e di osservare inoltre tutti quei comportamenti accessori e quelle cautele che si rendono necessari ad assicurare una gestione professionalizzante corretta».

Inoltre, la Suprema Corte di Cassazione ha precisato che a differenza delle mance, che per la loro natura aleatoria possono non essere ricomprese nella base imponibile contributiva previdenziale, le percentuali di servizio «del personale tavoleggiante» (previsto dal CCNL del Turismo) si basano su diversi presupposti e, pertanto, costituiscono forme sostitutive della retribuzione collegate al rapporto di lavoro. Codeste percentuali sono soggette a tassazione.

3. I profili fiscali e tributari

A seguito delle recenti modifiche normative sembra conservata la precedente impostazione in base alla quale si affermava la onnicomprensività del concetto di reddito da lavoro dipendente e, quindi, della totale imponibilità di tutto ciò che il dipendente riceve, pur sostenuta da parte della dottrina.

Infatti, l'art. 51 del TUIR (Testo Unico imposte sui redditi) stabilisce che “Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro”.

In tema di mance, è prevista una particolare disposizione per quelle percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (*croupiers*) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa, che non concorrono a formare reddito nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta (art. 51, comma 2, lett. *i*, TUIR).

La questione in materia tributaria in verità non è pacifica: la Corte di Cassazione, nella sentenza 21 marzo 2006, n. 6238, sanciva l'inclusione nella base del reddito rilevante in considerazione della disposizione contrattuale che

attribuisce ad apposito organismo della casa da gioco il compito di ripartire le mance asseverando così quell'orientamento dottrinale che già includeva nella tassazione la mancia, e la stessa Corte d'Appello configura il lavoro prestato dai croupier come la *conditio sine qua non* del percepimento della mancia e ravvisa l'esistenza di «una essenziale correlazione tra l'attività che svolgono e l'utilità economica che ricevono». Punto centrale della sentenza in esame sta a riconoscere la tassabilità delle mance è la sussistenza del nesso di causalità fra la prestazione lavorativa e quanto percepito dal lavoratore.

Tuttavia, l'orientamento dottrinale maggioritario⁴ sostiene che un simile nesso non possa essere ravvisato in quelle situazioni in cui la percezione della mancia è un fatto che trova la sua causa nella mera liberalità del cliente, che si determina all'erogazione per spirito di riconoscenza o anche per semplice abitudine o consuetudine. In questi casi, infatti, il datore di lavoro resta estraneo al rapporto che si instaura fra il proprio dipendente e il cliente, rapporto che, per l'appunto, nasce nel momento della prestazione dell'attività lavorativa ma che non si confonde con quello avente ad oggetto la prestazione dell'attività lavorativa.

Dunque il rapporto che intercorre fra cliente e dipendente rimane autonomo e distinto rispetto a quello che lega datore di lavoro e dipendente.

Inoltre secondo tale orientamento la conclusione favorevole alla tassabilità generalizzata delle mance incontra più di un ostacolo sul piano sistematico e pone più di un problema di compatibilità della legge rispetto ai precetti costituzionali. Essa, sotto il profilo metodologico, pare riflettere un'inversione di prospettiva cui sembra accedere anche la Corte di Appello in forza della quale la definizione della categoria reddituale che il legislatore vuole sancita dal TUIR (Testo Unico imposte sui redditi), dovrebbe essere adeguata alla delimitazione dell'imponibile e non viceversa.

Altresì, secondo l'orientamento maggioritario, la tesi della tassabilità generalizzata delle mance, come reddito di lavoro dipendente, risulta difficilmente conciliabile con il principio di uguaglianza racchiuso nell'articolo 3 della Costituzione, giacché non riuscirebbe a rendere ragione della disparità di trattamento che si verrebbe a realizzare a favore di una categoria di lavoratori (i croupier) le cui mance pur essendo previste contrattualmente e regolamentate formalmente sono escluse dalla tassazione per il 25% dell'ammontare, mentre quelle percepite dagli altri lavoratori che non sono previste né contrattualmente né sono regolate formalmente finirebbero con l'essere tassate interamente.

Non solo, tale orientamento rivelerebbe anche una lesione al principio di uguaglianza fra i lavoratori – prescindendo dalla tassabilità o meno del reddito – in

⁴ A. Petrucci, *Le mance spettanti ai croupiers: nozione di reddito e soggezione a contribuzione previdenziale*, in *Mass. Giur del Lavoro*, 2006, 833.

quanto l'offerta di una mancia da parte di un cliente, indice di gradimento del servizio ricevuto, può comportare nel medio lungo periodo posizioni di ineguaglianza fra i lavoratori stessi. Infatti, non vi sono parametri oggettivi ai quali il cliente può attenersi per regolare il *quantum* della mancia; al contrario, il cliente tende a concederla sulla base di criteri soggettivi quali il gradimento del servizio e la qualità dello stesso. Infine, la dazione della mancia potrebbe alterare i rapporti lavorativi fra datore di lavoro e lavoratore, minando i principi di lealtà, buona fede e collaborazione propri di un rapporto instaurato regolarmente.

Normativa e prassi relative alle mance

La prassi di rilasciare mance, pur dovendo prendere in considerazione ogni singola regione in quanto può variare in base ad esse, è entrata ormai a far parte del costume italiano. A riguardo, la legislazione non definisce l'ammontare della mancia, né prevede disposizioni di legge che chiedano ai clienti di offrire mance al personale disponibile nei locali del settore della ristorazione; al contrario, la contrattazione collettiva prevede espressamente un divieto di mance e sanzioni disciplinari nel caso in cui i dipendenti le chiedessero ai clienti.

Le mance sono dunque considerate come una liberalità, rimessa alla scelta discrezionale dei singoli clienti.

Le modalità di distribuzione delle mance

Non ci sono norme né consuetudini che definiscano i criteri per la distribuzione delle mance offerte ai clienti: si decide volta per volta e a decidere sono i lavoratori stessi.

Trattamento della mancia

- *Dalla prospettiva del datore di lavoro:* le mance non fanno parte del fatturato aziendale ai fini del calcolo delle imposte.
- *Dalla prospettiva del lavoratore:* le mance – offerte direttamente al dipendente o distribuite successivamente tra tutti i dipendenti – non contano ai fini del calcolo della retribuzione dei lavoratori.
- *Ai fini dei contributi fiscali e previdenziali:* le mance non contano ai fini dei contributi fiscali e previdenziali.

Appendice

SONDAGGI HOTREC

Sommario: 1. Il sondaggio HOTREC del 2006. – 2. Il sondaggio HOTREC del 2012.

1. Il sondaggio HOTREC del 2006

L'indagine che segue mostra i risultati di un sondaggio internazionale, aggiornato al 2006, sulle questioni relative alla tassazione delle mance, sia dal punto di vista del datore di lavoro che del lavoratore. Essa mostra una varietà di pratiche nazionali che possono rendere difficile trarre conclusioni generali.

Questionario sulla tassazione delle mance

Nazione	1. Avendo pagato il conto per il pranzo con carta di credito (American express, Visa, Master card, ecc.) e avendo lasciato una mancia di 10 euro (da non confondersi con il costo del servizio): i 10 euro di mancia sono soggetti ad IVA?
Austria	No.
Belgio	Se i 10 euro vengono pagati in contanti, la mancia è considerata come un caparra confirmatoria e l'IVA non deve essere pagata. Quando i 10 euro sono aggiunti dai cliente al momento del pagamento del conto e consegnati successivamente al cameriere dal proprietario del ristorante, la mancia sarà considerata come salario variabile e anche qui l'IVA non deve essere pagata.
Repubblica Ceca	No.
Danimarca	No.
Estonia	No.
Finlandia	No.
Francia	No, le mance rilasciate spontaneamente dal cliente non sono soggette ad IVA.

APPENDICE

Germania	No.
Grecia	n.d.
Ungheria	No, sebbene il Ministro dell'Economia teme che l'Unione Europea ponga presto il suo veto o esprima la sua disapprovazione in tal senso.
Irlanda	No.
Italia	n.d.
Lituania	Sì, 18 %.
Malta	La normativa IVA a Malta non prevede il pagamento dell'IVA sulle mance rilasciate nei ristoranti e negozi turistici. Pertanto, nessuna IVA è riscossa relativamente alle mance (<i>www.vat.gov.mt</i>).
Paesi Bassi	n.d.
Norvegia	No.
Polonia	n.d.
Portogallo	n.d.
Spagna	No.
Svezia	No.
Svizzera	No.
Regno Unito	No, i 10 euro non sono soggetti a tassazione, perché non sono parte del pagamento contrattuale per il servizio reso.

Nazione	2. Avendo pagato il conto per il pranzo con carta di credito (American express, Visa, Master card, ecc.) e avendo lasciato una mancia di 10 euro (da non confondersi con il costo del servizio): Il datore di lavoro pagherà una tassa diretta su questi 10 euro?
Austria	No.
Belgio	Quando i 10 euro vengono pagati in contanti, il datore di lavoro non deve pagare imposte dirette in quanto la mancia sarà considerata come una donazione gratuita del cliente al cameriere. Quando i 10 euro sono aggiunti dai clienti al momento del pagamento del conto e solo dopo vengono consegnati al cameriere da parte del titolare del ristorante, il datore di lavoro non deve pagare imposte dirette. La mancia sarà considerata come fosse salario variabile dopo di che il datore di lavoro deve trattenere la tassa sul reddito.

LA MANCIA NEI PUBBLICI ESERCIZI

Repubblica Ceca	Le mance e le donazioni gratuite che vengono rilasciate nel ristorante rientrano nel controllo contabile del responsabile che poi decide come distribuire questo denaro tra i dipendenti. La distribuzione effettuata viene poi comunicata all'area risorse umane e le mance entrano a far parte dello stipendio dei dipendenti. Sono quindi soggette a imposta sul reddito e trattenuta previdenziale.
Danimarca	Sì.
Estonia	Sì.
Finlandia	No, ma il lavoratore dovrebbe avvertire le autorità competenti relativamente alla mancia ricevuta.
Francia	No, le mance non sono incluse nel fatturato quindi il datore di lavoro non pagherà tasse dirette su esse.
Germania	No.
Grecia	n.d.
Ungheria	Il datore di lavoro non paga su quella cifra le tasse nel corso del mese di riferimento. Tuttavia, si tratta di un reddito imponibile, che sarà incluso nella dichiarazione dei redditi, vale a dire sarà soggetto ad imposta sul reddito alla fine dell'anno relativo.
Irlanda	I <i>Revenue Commissioners</i> irlandesi hanno nelle ultime settimane sostenuto che i ristoratori dovrebbero raccogliere essi stessi le tasse sulle gratuità ricevute dai dipendenti, la pratica fino ad oggi è stata che tali deduzioni non erano soggette ad imposta, a condizione che il valore della mancia fosse stato inviato direttamente a un responsabile che poi ha distribuito le mance tra il personale e al tempo stesso ha documentato i dettagli necessari. Tuttavia, il dipendente deve dichiarare l'ammontare della mancia ed è direttamente responsabile per la tassazione relativa.
Italia	n.d.
Lituania	Il 3% della somma sarà pagato dal lavoratore ai fini assistenziali e previdenziali e il 31% sarà pagato dal datore di lavoro.
Malta	Il regime fiscale maltese stabilisce che le mance siano soggette a imposta diretta sul reddito. Tuttavia, stando al datore di lavoro comunicare il valore della mancia, questa tassazione è di difficile controllo da parte delle autorità competenti. (www.ird.gov.mt).
Paesi Bassi	n.d.
Norvegia	Nella maggior parte dei casi no, ma in alcuni casi il salario pagato dal datore di lavoro viene aumentato del 1%. In questi casi il datore di lavoro pagherà una imposta diretta su una parte della mancia ricevuta.

APPENDICE

Polonia	n.d.
Portogallo	n.d.
Spagna	No.
Svezia	No.
Svizzera	No.
Regno Unito	Se si parla di “imposte dirette”, la mancia sarà inclusa nel fatturato aziendale ai fini dell’imposta sulle società: quindi sì, il datore di lavoro pagherà una imposta diretta a meno che la mancia venga consegnata ad un capo servizio (ad esempio, il direttore del ristorante) che decide come dividere le mance tra il personale e detrae anche l’imposta direttamente.

Nazione	3. Avendo pagato il conto per il pranzo con carta di credito (American express, Visa, Master card, ecc.) e avendo lasciato una mancia di 10 euro (da non confondersi con il costo del servizio): Quanto riceve effettivamente il lavoratore di questi 10 0euro?
Austria	10,00 euro non essendoci tassazione.
Belgio	Quando la mancia è considerata un regalo, il lavoratore riceve l’intero ammontare (non vi è infatti alcuna tassazione). Quando la mancia viene considerate salario variabile, il datore deve trattenere la tassa sul reddito (che dipende dal livello salariale, dalla situazione familiare del lavoratore..). Entrambi il datore e il lavoratore devono anche pagare il contributo di sicurezza sociale. In questo caso il lavoratore riceverà più o meno l’intero ammontare.
Repubblica Ceca	3,50 euro vanno all’assicurazione sociale e sanitaria, una percentuale (che varia a seconda della retribuzione) equivale alla tassa sul reddito.
Danimarca	Dipende dalla tassa sul reddito del lavoratore, ma normalmente il 50%.
Estonia	6,65 euro.
Finlandia	Normalmente la somma integrale.
Francia	Il lavoratore riceverà 10 euro meno i contributi assistenziali.
Germania	10 euro.
Grecia	n.d.
Ungheria	Alla fine del mese il lavoratore riceve 10 euro.
Irlanda	10 euro.

LA MANCIA NEI PUBBLICI ESERCIZI

Italia	n.d.
Lituania	7.95 euro.
Malta	Le mance nei ristoranti e bar maltesi sono di solito raccolte e poi distribuite esclusivamente tra i dipendenti, oppure distribuite secondo una percentuale concordata tra il datore di lavoro e il personale. Questo potrebbe essere su base 50-50 o altro, come più spesso capita propendendo con maggior favore dalla parte dipendenti.
Paesi Bassi	n.d.
Norvegia	10 euro.
Polonia	n.d.
Portogallo	n.d.
Spagna	Normalmente le mance vanno tutte in un fondo comune che poi è distribuito a tutto il personale ogni mese.
Svezia	10 euro e il datore di lavoro non viene coinvolto.
Svizzera	Normalmente l'intero importo ma spetta al datore di lavoro trattenere la tassazione.
Regno Unito	La Corte Europea dei diritti dell'uomo ha dichiarato (caso Nerva) che le mance inizialmente appartengono al datore di lavoro, per cui non è necessario dare nulla ai dipendenti. Se il datore di lavoro dà i soldi ai dipendenti, e lo fa direttamente (non tramite un sistema di tronco), sarebbe ragionevole dedurre la commissione della carta di credito (ad esempio, 2%) e quindi dedurre i contributi sociali a carico del datore di lavoro (fino a 12,8 %), altrimenti il datore di lavoro, che deve sostenere questi costi, li metterà di tasca propria.

Nazione	4. Avendo pagato il conto per il pranzo con carta di credito (American express, Visa, Master card, ecc.) e avendo lasciato una mancia di 10 euro (da non confondersi con il costo del servizio): sarà la somma percepita dal dipendente soggetta a tassazione diretta dei ricavi del dipendente?
Austria	No.
Belgio	Vedi risposta alla domanda 2 e 3.
Repubblica Ceca	Vedi risposta alla domanda 2 e 3.
Danimarca	No, ma la somma deve essere dichiarata.

APPENDICE

Estonia	Sì.
Finlandia	Sì.
Francia	In via generale sì.
Germania	No.
Grecia	n.d.
Ungheria	Sì.
Irlanda	Sì.
Italia	n.d.
Lituania	Vedi risposta alla domanda 2.
Malta	Secondo le leggi fiscali maltesi, i dipendenti dei ristoranti, bar e altre attività commerciali del settore <i>hospitality</i> , sono tenuti a dichiarare l'importo delle mance ricevute. Tuttavia, come nel caso dei datori di lavoro, il pagamento delle imposte sul reddito delle mance ricevute dai lavoratori è a carico esclusivo dei lavoratori stessi quindi è molto difficile controllare le dichiarazioni dei redditi e far rispettare il pagamento delle imposte sulle mance (www.ird.gov.mt).
Paesi Bassi	n.d.
Norvegia	Le mance sono soggette a tassazione. Nel caso in cui venga aggiunto l'1% allo stipendio, le tasse vengono pagate su questo importo maggiorato. Nel caso non venga invece aggiunto l'1%, tutte le mance sono soggette a tassazione e la tassa può raggiungere il 3% se il dipendente tiene le mance per sé.
Polonia	n.d.
Portogallo	n.d.
Spagna	No.
Svezia	Il lavoratore deve informare le autorità.
Svizzera	Le mance sono generalmente soggette a tassazione diretta, ma solo se l'importo mensile della mancia raggiunge una parte considerevole dello stipendio. Tuttavia, poiché il datore di lavoro non è in grado di valutare esattamente la quantità totale mensile delle mance ricevute dai dipendenti, egli non le inserirà nella busta paga mensile dei lavoratori. Quindi in pratica non verranno assoggettate ad alcuna tassazione.
Regno Unito	Se il <i>quantum</i> delle mance va al dipendente, ci sarà da pagare l'imposta sul reddito (22% pari all'aliquota normale) e la tassa per la sicurezza sociale del lavoratore (fino all'11%). Se il datore di lavoro consegna la mancia ad un responsabile affinché poi la distribuisca, non ci sono da

	<p>pagare contributi di sicurezza ma, come già detto, il responsabile del tronco deve detrarre l'imposta sul reddito.</p> <p>La complessità di queste normative costituisce il motivo per cui i camerieri preferiscono la classica mancia in contanti lasciata sul tavolo.</p>
--	--

Fonte: HOTREC, Questionario sulla tassazione delle mance, 2006.

2. Il sondaggio HOTREC del 2012

Di seguito si riporta l'indagine svolta da Hotrec nell'ottobre 2012 sulla regolamentazione e lo *status* giuridico della mancia, che ben riassume le caratteristiche che l'istituto ha assunto nel contesto internazionale e comparato.

I. Normativa e prassi relative alle mance, *status* legale delle mance

I.1. – Ci sono disposizioni di legge che chiedono ai clienti di offrire mance al personale disponibile nei locali del settore della ristorazione?

Nazione	Risposta
Italia	No.
Austria	No.
Regno Unito	<p>Le regole sulla tassazione delle mance, delle gratuità e dei costi del servizio nel Regno Unito sono disponibili all'indirizzo www.hmrc.gov.uk. Scrivere E24 nel motore di ricerca in homepage</p> <p>Se la domanda posta intende chiedere se esista o meno un dovere del cliente di pagare il cameriere offrendogli una mancia, allora la risposta è negativa. Se invece si chiede se la legge eventualmente preveda che il cliente nel conto finale paghi anche il costo del servizio al tavolo, allora la risposta è sì. In quest'ultimo caso il denaro rilasciato dal cliente va all'azienda e non al singolo cameriere. Il costo del servizio non deve essere pagato direttamente al personale. Esso appartiene al datore di lavoro (Corte Europea dei diritti dell'uomo, caso Nerva), che non è tenuto a dare tutto il ricavato e nemmeno un parte di esso ai</p>

APPENDICE

	dipendenti. Questa regola vale anche nel caso di mance rilasciate a discrezione del cliente.
Ungheria	No.
Belgio	No, sebbene in Belgio vi sia un sistema per il quale il costo del servizio è incluso nel conto finale.
Germania	No.
Irlanda	No.
Malta	No.
Norvegia	No.
Svezia	No.
Svizzera	No, le mance sono state abolite da molto tempo

I.2. – La legislazione definisce l’ammontare della mancia (per esempio indicando una percentuale rispetto al conto finale?)

Associazione/Nazione	Risposta
Italia	No.
Austria	No.
Regno Unito	No.
Ungheria	No.
Belgio	No.
Germania	No.
Irlanda	Non applicabile.
Malta	No.
Norvegia	No.
Svezia	No.
Svizzera	No.

I.3. – In caso di mancata regolamentazione normativa, la mancia è diventata oramai un costume?

LA MANCIA NEI PUBBLICI ESERCIZI

Nazione	Risposta
Italia	Sì, ma dipende dalla regione che si considera.
Austria	Sì, ma dipende dalla regione che si considera.
Regno Unito	Sì, ma è meno comune dove è previsto un costo del servizio nel conto finale che viene confuso dai clienti come mancia.
Ungheria	Sì.
Belgio	Sì, ma l'ammontare delle mance è basso.
Germania	Sì, in tutta la Germania. La prassi tuttavia si differenzia dalla forma americana, nel senso che il reddito personale dei dipendenti non è così fortemente dipendente dalle mance quindi le mance sono basse in tutto il territorio nazionale.
Irlanda	Sì, ma l'ammontare della mancia dipende fortemente dal servizio e dal cibo presentato.
Malta	Sì.
Norvegia	Sì.
Svezia	Sì, specialmente nei ristoranti e in taxi.
Svizzera	Sì, ma generalmente i clienti rilasciano le mance solo se sono soddisfatti della qualità del cibo e del servizio.

I.4. – Per quanto riguarda lo *status* giuridico delle mance, è possibile considerarle come donazioni?

Nazione	Risposta
Italia	Le mance sono considerate come un dono remunerativo (ossia come una liberalità).
Austria	Sì, come una donazione da parte di terzi (diversi dal datore di lavoro).
Regno Unito	Nel Regno Unito, la mancia sia essa volontaria sia discrezionale non è soggetta ad IVA (qualora venga pagata dal cliente all'azienda) e ai contributi di sicurezza sociale (se pagata dal

	cliente all'azienda o dato direttamente al cameriere).
Ungheria	No, secondo la legislazione, le mance sono considerate come redditi. Si deve pagare l'imposta sul reddito anche sulle mance.
Belgio	No.
Germania	Le mance sono considerate come "dono remunerativo".
Irlanda	Il datore di lavoro viene coinvolto solo se le mance sono state offerte per mezzo della carta di credito o sono state rilasciate in un contenitore comune alla cassa. In questo caso, i datori di lavoro dividono l'importo su base settimanale o mensile, come da accordi con il personale e lo inseriscono nella busta paga dei dipendenti. Questo è tassato come reddito alla percentuale pertinente.
Malta	No, le mance sono considerate come reddito aggiuntivo e quindi sono tassate.
Norvegia	Sì.
Svezia	Le mance sono normalmente considerate un regalo.
Svizzera	Le mance sono considerate come dono remunerativo.

II. Presenza di norme o consuetudini concernenti le modalità di distribuzione delle mance, tra il personale o tra dipendenti e datori di lavoro

II.1. – Ci sono regole o modalità consuetudinarie che definiscono i criteri per la distribuzione delle mance offerte dai clienti (per esempio, se le mance sono di proprietà del cameriere che le ha ricevute o se e in quale misura esse vengano distribuite tra i camerieri e tra tutto il personale e, infine, se il datore di lavoro è coinvolto nella loro distribuzione)?

Nazione	Risposta
----------------	-----------------

LA MANCIA NEI PUBBLICI ESERCIZI

Italia	No, non ci sono norme né consuetudini al riguardo, si decide volta per volta e a decidere sono i lavoratori stessi.
Austria	No, non ci sono norme né consuetudini al riguardo, si decide volta per volta e a decidere sono i lavoratori stessi.
Regno Unito	Si veda la risposta alla domanda I.1 Si fa riferimento al sistema del tronco.
Ungheria	Ci sono disposizioni diverse per quanto riguarda la distribuzione delle mance. In alcuni casi, è il proprietario del ristorante o del bar a decidere la regola di distribuzione. In altri casi - se i camerieri lavorano in team - le mance sono distribuite tra i membri del team. In alcuni casi, alcuni membri del personale della cucina ottengono delle mance ma non accade quasi mai.
Belgio	Questo non è regolamentato. Ci sono diverse varianti di sistemi che vengono applicati nella pratica. Il datore di lavoro è coinvolto nella distribuzione solo “informalmente”.
Germania	No, dipende dall'accordo tra i dipendenti e datore di lavoro. Può anche dipendere dal contratto di lavoro, la pratica regolare del settore è applicare ciò che è previsto dal contratto collettivo di lavoro.
Irlanda	Ogni struttura avrà le sue regole come da abitudine ma non esiste al riguardo una legge che regola la distribuzione. Di solito vi è un accordo dei lavoratori o del loro organo di rappresentanza.
Malta	No, non ci sono norme né consuetudini al riguardo, si decide volta per volta e a decidere sono i lavoratori stessi.
Norvegia	No. È l'azienda che decide in che modo la mancia debba essere distribuita.
Svezia	Non ci sono regole riguardo a questo. A volte la mancia è di proprietà del cameriere che l'ha ricevuta e, a volte, viene condivisa con tutto il personale. Sono i dipendenti stessi a decidere le

	regole. Il datore di lavoro non viene normalmente coinvolto nella distribuzione delle mance. Se venisse coinvolto, le mance verrebbero trattate come se fossero stipendio e il datore di lavoro dovrebbe pagare tasse e contributi.
Svizzera	Non ci sono regole al riguardo, è un libero accordo tra le parti.

III. Presenza di norme (ad esempio nei contratti collettivi) che vietano espressamente ai dipendenti di richiedere le mance

III.1. – Esistono norme di legge o convenzionali che comminano sanzioni disciplinari nel caso in cui i dipendenti chiedessero mance ai clienti?

Nazione	Risposta
Italia	Sì, questa regola è prevista dalla contrattazione collettiva.
Austria	No.
Regno Unito	Non esiste nessuna regola di legge, ma alcune aziende inseriscono un divieto nei loro contratti di lavoro.
Ungheria	No, non ci sono regole statutarie. Il datore può inserirle nei contratti specificando che sono previste sanzioni disciplinari nel caso in cui i dipendenti chiedano le mance ai clienti.
Belgio	No.
Germania	No. Tuttavia una condotta scorretta nei confronti del cliente può essere valutata come una violazione degli obblighi contrattuali del contratto di lavoro e può essere sanzionato, in prima istanza, con avviso. Una seconda identica violazione può comportare la risoluzione del contratto di lavoro.
Irlanda	Non esistono regole formali ma possono essere inserite nel regolamento aziendale.

Malta	I datori di lavoro (nei regolamenti interni) non consentono la diretta sollecitazione di mance da parte dei dipendenti. Non ci sono disposizioni di legge o convenzionali in materia.
Norvegia	No.
Svezia	No. Le mance non sono considerate un problema del datore di lavoro.
Svizzera	No, non esistono regole al riguardo ma le mance sono proibite da quasi la totalità dei datori di lavoro nei regolamenti interni aziendali.

IV. Trattamento della mancia dalla prospettiva del datore di lavoro

IV.1. – Le mance fanno parte del fatturato aziendale ai fini del calcolo delle imposte?

Nazione	Risposta
Italia	No.
Austria	No, se le mance sono pagate su base volontaria, direttamente da parte del cliente. Ma per i dipendenti in servizio (ad esempio, al tavolo) un importo forfettario è calcolato per la base del regime contributivo.
Regno Unito	No, se le mance sono volontarie o discrezionali.
Ungheria	No.
Belgio	No.
Germania	No.
Irlanda	No, non dovrebbero a meno che il datore di lavoro decida di non suddividere le mance tra i dipendenti e tenerle per eventi sociali, ecc.
Malta	No.
Norvegia	No.
Svezia	No.
Svizzera	No.

V. Trattamento della mancia dalla prospettiva del lavoratore

V.1. – Le mance – siano esse state rilasciate volontariamente o richieste dalla legge, siano esse state offerte direttamente al dipendente o distribuite successivamente tra tutti i dipendenti - contano ai fini del calcolo della retribuzione dei lavoratori, con particolare riferimento alla retribuzione indiretta e differita (per esempio pensando al trattamento di fine rapporto)?

Nazione	Risposta
Italia	No.
Austria	No.
Regno Unito	No, si veda la risposta alla domanda I.1. Se la mancia viene pagata dal cliente direttamente al cameriere o è a carico del tronco (come definito nella E24), la risposta è NO. Se è versata al datore di lavoro (e il datore di lavoro ha segnato il suo importo e pagato i contributi relativi), la risposta è affermativa.
Ungheria	No.
Belgio	No, ma esiste ancora, anche se su scala ridotta, un sistema di tasso di servizio (<i>dienstpercentage</i> (cfr. I.1)).
Germania	No.
Irlanda	Sì.
Malta	No.
Norvegia	No.
Svezia	Sì, a norma di legge le mance sono considerate imponibili per il dipendente che le riceve come se fossero stipendio.
Svizzera	No, questo è proibito dal contratto collettivo. Il datore di lavoro è tenuto a pagare i salari minimi, senza conteggiare le mance.

VI. Trattamento delle mance ai fini dei contributi fiscali e previdenziali

VI.1. – Le mance contano ai fini dei contributi fiscali e previdenziali?

Nazione	Risposta
Italia	No.
Austria	Contributi previdenziali: sì; fiscali: no.
Regno Unito	No, si veda la risposta alla domanda I.1. Si veda <i>E24</i> per i casi in cui i contributi sociali sono da pagare o meno. In tutti i casi, l'imposta sul reddito è dovuta.
Ungheria	Sì, le mance sono soggette a tassazione.
Belgio	Nessun contributo fiscale e previdenziale è in capo al lavoratore. Colui che riceve la mancia, deve dichiararla alle autorità fiscali.
Germania	No (§ 3 Nr. 51 EStG - Tax Income Act). Le mance rilasciate a titolo liberale e volontario sono esenti da imposte e contributi sociali. Se il conto finale pagato dal cliente comprende un onere obbligatorio (legale obbligo contrattuale) per il servizio, i contributi fiscali e previdenziali devono essere pagati.
Irlanda	Sì, si veda la sezione sopra I.4.
Malta	Ai fini fiscali: sì; ai fini previdenziali: no.
Norvegia	Il lavoratore è per legge obbligato a pagare la tassa sulla mancia ricevuta.
Svezia	Se il datore di lavoro raccoglie e / o distribuisce le mance, che quindi vengono trattate come se fossero stipendio, devono essere pagate le tasse e i contributi previdenziali da parte dello stesso datore.
Svizzera	Sì.

ISBN 9788890912627