

# FOCUS “MANCE”

**L. n. 197  
del 29 Dicembre 2022**

**Legge di Bilancio 2023**

20 gennaio 2023



## INDICE

1. Premessa
2. Inquadramento giuridico delle mance
3. La disciplina tributaria sulle manche *ante* 2023
4. Le novità contenute nella L. n. 197 del 29 dicembre 2022 (Legge di Bilancio 2023)

### 1. Premessa

La Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio per il 2023), ha introdotto importanti novità in materia di mance con apposite disposizioni che hanno espressamente previsto per tali somme uno specifico trattamento fiscale agevolato applicabile ai lavoratori delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287<sup>1</sup>.

Con il presente approfondimento, la Federazione intende perciò fornire ai propri associati un primo commento alla disciplina delle mance, attraverso diversi profili interpretativi che riguardano ovviamente i redditi da lavoro dipendente nell'alveo dei quali vengono ricondotte tali somme e che le sottopongono perciò alla responsabilità del datore di lavoro per ciò che attiene alla loro erogazione.

---

<sup>1</sup> **Art. 1 commi da 58 a 62 della legge 29 dicembre 2022, n. 197 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025" (G.U. del 29 dicembre 2022, ser. gen. n. 303).**

«58. Nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287, le somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, riversate ai lavoratori di cui al comma 62, costituiscono redditi di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 5 per cento, entro il limite del 25 per cento del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro. Tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale e dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

59. Qualora le vigenti disposizioni, per il riconoscimento della spettanza o per la determinazione, in favore del lavoratore, di deduzioni, detrazioni o benefici a qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, facciano riferimento al possesso di requisiti reddituali, si tiene comunque conto anche della quota di reddito assoggettata all'imposta sostitutiva di cui al comma 58.

60. L'imposta sostitutiva di cui al comma 58 è applicata dal sostituto d'imposta.

61. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

62. Le disposizioni dei commi da 58 a 61 si applicano con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a euro 50.000».

È evidente che tali profili innovano radicalmente la disciplina imponendo un'indagine delle conseguenze gestionali ed operative dell'istituto oltre che, come si vedrà successivamente, dell'inquadramento giuridico dell'istituto.

Rispetto a tale novità legislativa disciplinata dai commi da 58 a 62, è necessario evidenziare in via preliminare gli aspetti distintivi della disciplina in commento, che in primo luogo si applica specificatamente ai settori espressamente citati dal testo di legge e quindi alle imprese rappresentate dalla Federazione.

Come già accennato è rilevante il passaggio del testo di legge nel quale sebbene tali somme vengano ricondotte al reddito da lavoro dipendente, si precisa che le stesse vengono erogate dalla clientela a titolo di liberalità.

In ordine agli aspetti di natura lavoristica che riguardano il rapporto tra legge e contrattazione collettiva si evidenzia, inoltre, che l'art. 146 del CCNL FIPE 8 febbraio 2018 è intitolato "Divieto di accettazione". Ovviamente, è ragionevole ritenere che tale dizione vada riletta alla luce delle nuove disposizioni che innovano la disciplina in questione e che modificano oggettivamente il contesto normativo in cui è stata redatta la suddetta disposizione contrattuale, rammentando ovviamente che, oltre al criterio cronologico nella gerarchia delle fonti, la legge rimane sovraordinata alle disposizioni della contrattazione collettiva di lavoro.

In relazione agli specifici argomenti oggetto dell'approfondimento in questione, si evidenziano dapprima pochi cenni in merito alla disciplina civilistica sulle mance; in secondo luogo un'analisi del trattamento fiscale delle mance stesse prima della novella normativa; e, infine, un approfondimento sulla scelta del legislatore tributario di destinare alle mance l'inedito quadro normativo a cui oggi sono sottoposte, accompagnate da prime impressioni sulla sua concreta realizzazione e applicazione dell'istituto.

Si rammenta che tale approfondimento anticipa i necessari pronunciamenti dei ministeri competenti direttamente o per il tramite dei propri dipartimenti e agenzie competenti che, ovviamente, avranno il compito di rendere pienamente operativa la disposizione nonché di puntualizzarne modalità operative ed applicative in virtù delle quali la Federazione si riserva di integrare tale approfondimento.

## **2. Inquadramento giuridico delle mance.**

Le mance erogate a favore dei lavoratori dipendenti sono state tradizionalmente qualificate quali liberalità d'uso, ai sensi dell'art. 770, comma 2, c.c., a mente del quale *«Non costituisce donazione la liberalità che si suole fare in occasione di servizi resi o comunque in conformità agli usi»*.

Tale riconduzione poggia la sua ragion d'essere sulla natura facoltativa della corresponsione delle stesse, poiché, nell'ordinamento giuridico italiano, come è evidente non hanno mai assunto il carattere dell'obbligatorietà (quale prestazione accessoria integrante quella principale: vendita del bene o prestazione del servizio), bensì tenendo fermo il carattere della liberalità delle stesse che il cliente a sua assoluta discrezionalità ha potuto o meno corrispondere.

Tale profilo si evidenzia in quanto tale corresponsione si differenzia dalla donazione remuneratoria, di cui all'art. 770, comma 1, c.c., consistente nella liberalità fatta per riconoscenza o in considerazione dei meriti del donatario ovvero per speciale remunerazione, *«affinché si realizzi una liberalità in occasione di servizi resi, non implicante gli effetti normali della donazione, occorre, da un lato, che l'attribuzione venga effettuata in funzione di corrispettivo o in adempimento di un'obbligazione derivante dalla legge ovvero in osservanza di un dovere nascente dalle comuni*

*norme morali e sociali e, dall'altro, che sussista una qual certa equivalenza economica fra il suo valore e quello dei servizi ricevuti dal disponente. Allorché l'elargizione da parte del donante sia diretta anche al soddisfacimento di prestazioni ricevute, infine, l'intero rapporto è regolato in base al criterio della prevalenza, ricercando quale dei due cennati intenti si sia voluto principalmente perseguire» (così Cass., sez. II, 24 dicembre 2021, n. 41480).*

### **3. La disciplina tributaria sulle mance ante 2023.**

Uno degli ambiti più rilevantemente investiti dalle nuove disposizioni in materia di mance è certamente quello tributario anche alla luce della riconduzione nel reddito da lavoro dipendente delle somme corrisposte ai lavoratori a titolo di mance.

Per meglio inquadrare il fenomeno si terrà anche presente un caso specifico, quello dei *croupier* che, prima della legge di Bilancio 2023 già prevedeva una specifica ad hoc contenuta nel Testo Unico Imposte sui Redditi (TUIR).

Nella legislazione tributaria, il reddito da lavoro dipendente è disciplinato dal Capo IV, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) e in particolare, l'art. 51, comma 1, TUIR, così come riformato dall'art. 3, del d.lgs. del 2 settembre 1997, n. 314, dispone il c.d. *principio di onnicomprensività* del reddito da lavoro dipendente, in virtù del quale costituisce reddito imponibile ogni compenso percepito in ragione dell'attività lavorativa svolta.

Il legislatore tributario, pertanto, ha inteso disciplinare il reddito da lavoro dipendente in modo tale da ricomprendervi ogni emolumento, compenso, donazione remuneratoria, indennità corrisposta da terzi, etc., relativi al rapporto di lavoro (fatte salve le ipotesi di esenzione espressamente previste *ex lege*), in virtù del solo concetto di derivazione, definibile come il nesso causale che lega la ricchezza percepita al rapporto di lavoro<sup>2</sup>.

Stante la cornice normativa riportata, la ricomprensione delle mance tra i redditi di lavoro dipendente era stata validata, in un primo momento, dall'allora Ministero delle Finanze, con la Circolare n. 326 del 1997, avente ad oggetto chiarimenti al Decreto Legislativo 2 settembre 1997, n. 314 concernente armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali in materia di redditi di lavoro dipendente e assimilati. Nel dettaglio, il Ministero segnalava che l'art. 48, comma 1, TUIR (oggi art. 51) confermasse espressamente l'imponibilità delle mance nella integrale misura corrisposta – salvo che per i *croupiers*, per i quali è stata mantenuta la riduzione della base imponibile del 25% – in considerazione dell'ampia formulazione restituita dal legislatore alla norma tributaria (che parla, per l'appunto, di tutte le somme e i valori – intendendo con tale espressione la quantificazione dei beni e dei servizi – che il dipendente percepisce nel periodo d'imposta, a qualunque titolo, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro).

---

<sup>2</sup> Differente è il c.d. rapporto retributivo, che trova viceversa legittimazione nel rapporto contrattuale tra lavoratore e datore di lavoro. Su tale profilo, cfr. Cass. sez. lav., 21 marzo 2006, n. 6238, secondo la quale «(m)entre la retribuzione è strettamente connessa, in virtù del vincolo sinallagmatico che qualifica il rapporto di lavoro subordinato, con la prestazione lavorativa, il concetto di derivazione dal rapporto di lavoro, contenuto nella norma in esame» (ora art. 49 TUIR) «prescinde dal suddetto sinallagma ed individua pertanto non solo tutto quanto può essere concettualmente inquadrato nella nozione di retribuzione, ma anche tutti quegli altri introiti del lavoratore subordinato, in denaro o natura, che si legano casualmente con il rapporto di lavoro (e cioè derivano da esso), nel senso che l'esistenza del rapporto di lavoro costituisce il necessario presupposto per la loro percezione da parte del lavoratore subordinato. Costituisce logica conseguenza di quanto fin qui detto che l'ampiezza del concetto di derivazione adottato dal legislatore impone di inserire nella nozione di redditi di lavoro anche gli introiti corrisposti al lavoratore subordinato da soggetti terzi rispetto al rapporto di lavoro sempre che ricorrano i suddetti requisiti».

Eppure, nonostante la presa di posizione ministeriale, l'imponibilità delle mance poteva dirsi tutt'altro che pacifica. Per anni, infatti, parte della dottrina ha ritenuto fossero escluse dal principio di onnicomprensività le somme erogate da soggetti terzi rispetto al rapporto di lavoro (com'è ad esempio, il caso delle "mance" lasciate dai clienti ai dipendenti di alberghi, ristoranti, etc..) poiché, pur avendo attinenza col rapporto di lavoro, non sono corrisposte dal datore di lavoro, né tantomeno possono essere analogicamente comparate a somme corrisposte da terzi come le indennità Inps o Inail.

Sul punto, è intervenuta altresì, nel 2021, la Corte di Cassazione (cfr. Cass. 26512/2021), la quale, in un'importante pronuncia, ha confermato l'integrale imponibilità delle mance, statuendo che: *«in tema di reddito da lavoro dipendente, le erogazioni liberali percepite dal lavoratore dipendente, in relazione alla propria attività lavorativa, tra cui le cosiddette mance, rientrano nell'ambito della nozione onnicomprensiva di reddito fissata dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, articolo 51, comma 1, e sono pertanto soggette a tassazione»*.

Secondo la Suprema Corte, le mance non fanno alcuna eccezione al principio di onnicomprensività, che resta applicabile anche nelle ipotesi in cui le erogazioni siano qualificabili come liberalità di terzi, diversi dal datore di lavoro, in virtù del fatto che esse, in assenza del rapporto di lavoro, non sarebbero mai state nella disponibilità del lavoratore.

#### **4. Le novità contenute nella Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio per il 2023).**

L'assetto normativo sopra descritto è stato oggetto di completa rivisitazione da parte della legge di Bilancio 2023 che all'art.1 commi da 58 a 62, della Legge 29 dicembre 2022, n. 197 ha introdotto per gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287 una disciplina speciale dedicata proprio alle mance.

La disciplina normativa in questione sulle mance che mantengono comunque la loro natura di liberalità prevede un regime specifico di imponibilità e viene codificato il ruolo del datore di lavoro quale sostituto di imposta per le somme percepite dal lavoratore.

Entrando nel dettaglio del testo di legge, il comma 58 prevede che nelle strutture ricettive (hotel e consimili) e di ristorazione (per esattezza: esercizi di somministrazione di alimenti e bevande), le mance corrisposte dai clienti ai lavoratori siano soggette a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, nella misura del 5%. Tale imposta si applica entro il limite del 25% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro e il predetto limite dovrebbe intendersi (in attesa dei doverosi chiarimenti in tal senso) per singolo datore di lavoro. In sostanza, qualora un lavoratore dipendente svolga plurimi lavori per diversi datori di lavoro (magari perché impegnato in più contratti *part-time* o più rapporti a termine nell'arco dell'anno), il calcolo del limite del 25% dovrebbe essere effettuato per ogni singolo rapporto contrattuale, pena la responsabilità del datore di lavoro, che, confidente nel non superamento del suddetto limite, applichi una ritenuta a titolo di imposta errata.

Oltre tale limite, e limitatamente alla sola eccedenza, le mance percepite saranno sottoposte a tassazione ordinaria con aliquota IRPEF progressiva.

### Esempio

- Reddito complessivo percepito da un singolo datore di lavoro: 100.
- Mance percepite durante l'anno di imposta 2023, derivanti dal rapporto lavorativo instaurato con il medesimo datore di lavoro: 45.

#### **Tassazione**

- Applicazione dell'imposta sostitutiva del 5% a 25 (mance entro il limite del 25% del reddito complessivamente percepito da un singolo datore di lavoro).
- Applicazione dell'IRPEF, con aliquota progressiva, ai restanti 120 (100 – reddito percepito da un singolo datore di lavoro + 20 – mance eccedenti il 25% del reddito complessivamente percepito dal medesimo datore di lavoro).

A completamento, il comma 62 prevede, inoltre, che l'imposizione sostitutiva del 5% non potrà comunque trovare applicazione nel caso in cui il reddito da lavoro dipendente complessivamente percepito dal lavoratore sia maggiore ad euro 50.000. Al riguardo, deve ritenersi che tale ammontare dovrà essere portato a conoscenza del datore di lavoro tramite apposita autodichiarazione, al fine di evitare il superamento della soglia e quindi l'applicazione della tassazione ordinaria.

Si segnala che la norma in commento è stata oggetto di modifica rispetto alla prima formulazione contenuta nel Disegno di Legge di Bilancio, ove si specificava che tale limite dovesse essere rapportato al periodo di imposta precedente. Nella formulazione vigente, invece, tale periodo temporale è stato espunto. Da ciò dovrebbe conseguire che il lavoratore non potrebbe beneficiare dell'imposta sostitutiva ad aliquota ridotta, sull'intero ammontare delle mance percepite nell'anno, qualora, nello stesso anno di percezione di queste ultime, sia titolare, complessivamente, di un reddito da lavoro dipendente maggiore ad euro 50.000.

Una simile impostazione, tuttavia, comporterebbe serie difficoltà in termini di applicazione pratica della disciplina, evidente il riferimento ai lavoratori *part-time*, a quelli a tempo determinato e stagionali che prestano le proprie attività presso differenti datori di lavoro.

In tali casi, infatti, potrebbe accadere, sovente, che il singolo datore di lavoro si trovi a misurarsi con il predetto limite (euro 50.000), raggiunto, purtuttavia, non soltanto con l'attività lavorativa svolta presso quest'ultimo ma attraverso la sommatoria di tutte le attività da lavoro dipendente precedentemente prestate. È evidente in una situazione di questo tipo la difficoltà da parte del datore di lavoro a definire un'applicazione chiara della ritenuta ordinaria a titolo di acconto.

### Esempio

Il lavoratore Mevio presta la propria attività (in modalità *part-time*) presso i datori di lavoro Tizio, Caio e Sempronio.

Si consideri, ora, che Mevio ha percepito, quale reddito di lavoro dipendente, euro 20.000 da Tizio da gennaio ad aprile 2023, euro 15.000 da Caio da maggio ad agosto 2023 ed euro 15.001 da Sempronio da settembre a dicembre 2023.

La sommatoria di tali redditi (da lavoro dipendente) equivale ad euro 50.001.

Ebbene, in tal caso, Tizio e Caio applicano alle mance la ritenuta a titolo di imposta, con l'aliquota sostitutiva del 5%, in considerazione del fatto che al momento delle prestazioni lavorative da parte di Mevio quest'ultimo non aveva raggiunto il limite reddituale di euro 50.000.

Sempronio, invece, dovrebbe applicare alle mance la ritenuta a titolo d'acconto con imposizione ordinaria IRPEF, giacché, presso egli, il lavoratore ha raggiunto il predetto limite reddituale. Ora, in questa ultima fase, non è chiaro se Sempronio debba anche prendersi carico di regolarizzare le precedenti ritenute (con applicazione del 5%) operate da Tizio e Mevio, e, in caso di risposta affermativa, quale dovrebbe esserne la modalità.

È comunque fatta salva la possibilità del lavoratore di rinunciare, in forma scritta, alla tassazione sostitutiva del 5% (comma 58).

Le somme sottoposte a tassazione sostitutiva saranno in ogni caso computate ai fini del riconoscimento della spettanza o per la determinazione, in favore del lavoratore, di deduzioni, detrazioni o benefici a qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria (comma 59).

Il comma 60 specifica, invece, che l'imposta sostitutiva del 5% sarà applicata dal datore di lavoro nella veste di sostituto di imposta. Tale chiarimento non appare comunque pleonastico nella misura in cui viene espressamente chiarito che la ritenuta da applicare è a titolo di imposta (e non di acconto, come accade per la generalità del reddito da lavoro dipendente).

A tal proposito, si ricorda che la norma non vieta la corresponsione delle mance in contanti e si rilevano gli evidenti rischi in capo proprio al datore di lavoro in qualità di sostituto d'imposta nel caso in cui lo stesso non venga informato dal lavoratore essendo evidente perciò la necessità di opportuni chiarimenti da parte dei ministeri competenti anche in relazione alle scadenze temporali. A tal proposito, una delle questioni poste al vaglio della Suprema Corte nel 2021, prima dell'intervento della Legge di Bilancio per il 2023, rilevava come nel caso delle mance, fosse assente in radice il modo per poter effettuare la ritenuta alla fonte, in quanto l'elargizione economica è frutto di un rapporto diretto tra il lavoratore e il cliente, mancando qualsivoglia coinvolgimento del datore di lavoro, conseguendone l'estrema difficoltà a svolgere la funzione del sostituto d'imposta. Ebbene, con la norma in commento il problema citato non pare trovi reale soluzione, in quanto, piuttosto, potrebbe aggravarsi la responsabilità del datore di lavoro in ordine alle violazioni ascrivibili ai sostituti di imposta (segnatamente: infedele dichiarazione e mancata applicazione delle ritenute a titolo di imposta), senza fornirgli alcuno strumento idoneo a controllare e "captare" le mance percepite dal lavoratore, con rincaro dei già numerosi oneri burocratici e tributari a cui sono sottoposti. A tal fine un adeguamento del metodo di riscossione delle mance, anche favorendo la possibilità di concederle mediante pagamenti elettronici potrebbe favorire la tracciabilità delle stesse sempre tenendo presente la possibilità per il cliente di utilizzare il contante e, quindi, la necessità di ricercare soluzioni normative ed amministrative che mettano in ogni caso il datore di lavoro al riparo da ogni possibile rischio.

In proposito, l'utilizzo di pagamenti elettronici impone un coordinamento con la disciplina relativa agli adempimenti di memorizzazione elettronica e trasmissione telematica dei corrispettivi ex art. 2, del d.lgs. n. 127/2015.

In particolare, qualora la mancia sia corrisposta unitamente al pagamento del servizio (ad esempio di ristorazione), mediante POS, l' esercente dovrebbe memorizzare e trasmettere soltanto la parte ricevuta a titolo di corrispettivo, scomputando dal totale la mancia elargita al lavoratore dipendente. A tal fine, occorre valutare se i programmi informatico-gestionali in uso siano in grado di rispondere a tale esigenza, al fine di scongiurare il rischio che le mance confluiscono nell'ammontare

complessivo dei corrispettivi, rilevante, per l'esercente, tanto sul fronte delle imposte dirette quanto su quello dell'iva.

In conclusione, la previsione di cui al comma 60 appare di più immediata realizzazione:

con il pagamento delle mance attraverso mezzi elettronici idonei quali totem, torrette e ogni altro strumento di cassa digitale che consenta la predeterminazione volontaria e libera dell'ammontare della mancia, sia in misura fissa sia come percentuale del costo del bene o del servizio, al fine di assicurare la tracciabilità di tali somme;

con la previsione di specifici obblighi di comunicazione al lavoratore, imponendogli di trasmettere, in maniera tempestiva e veritiera, i compensi percepiti dai clienti a titolo di mance al datore di lavoro;

un eventuale adattamento degli attuali sistemi informatici a disposizione degli esercenti, sì da consentire la comunicazione all'Agenzia delle entrate dei soli importi rilevanti.

È il caso pertanto di ribadire l'urgenza di una legislazione procedurale specifica e ragionata, che delimiti gli adempimenti procedurali dei sostituti d'imposta e fughi ogni incertezza.

Sul versante contributivo, infine, tali somme sono escluse dalla determinazione della base imponibile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale e dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto (comma 58, ultimo capoverso). La norma, da leggere in combinato disposto con l'art. 12, della Legge 30 aprile 1969, n. 153, rubricato "Determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi", prevede, pertanto, una deroga alla unificazione della base imponibile ai fini fiscali e contributivi, aggiungendo un'ulteriore ipotesi di esclusione a quelle già previste dall'art. 12, comma 4, citato.

Stante la formulazione della norma («*Tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale e dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto*») si ritiene vi sia spazio interpretativo per poter fondatamente sostenere che l'espressione «*Tali somme*» si riferisca alle mance in quanto tali, e non, viceversa, a quelle mance che si pongono al di sotto dei limiti previsti (ossia: 25% del reddito da lavoro dipendente percepito e, in assoluto, euro 50.000 derivanti da attività di lavoro dipendente). A conforto di tale tesi, oltre alla già rappresentata formulazione letterale, sembra altresì deporre la stessa differenza esistente tra la materia tributaria e quella contributiva e previdenziale. Mentre, infatti, nella prima, l'onere fiscale è posto in capo al solo lavoratore (ancorché con le anticipazioni in ritenuta compiute dal datore di lavoro), nella seconda la contribuzione è anche a carico del datore di lavoro. In questa direzione, un'impostazione che ritenga soggette a contribuzione le mance corrisposte ai lavoratori imporrebbe al datore di lavoro di corrispondere contributi previdenziali per delle somme da egli non erogate. Il che non è affatto banale: si pensi a quelle realtà in cui, per lo *status* economico dei clienti, le mance raggiungano cifre importanti, che, per il loro ammontare, renderebbero gravosa la contribuzione previdenziale da parte del datore di lavoro.