

Udine, 16 ottobre 2023

**OGGETTO: Strutture alberghiere ricettive e termali: disciplina del trattamento integrativo speciale sullo straordinario festivo e sul lavoro notturno – Strutture ricettive e di somministrazione: agevolazioni sulle mance.**

Circolare numero 024/2023

---

## In breve

Facciamo seguito alla nostra Circolare 018/2023 per completare le indicazioni fornite sulla disciplina del trattamento integrativo speciale previsto in caso di lavoro straordinario festivo e in caso di lavoro notturno. Con l'occasione, tenuto conto dei chiarimenti forniti dall'Agenzia delle entrate con Circolare 26/E-2023, forniamo indicazioni circa le agevolazioni fiscali introdotte in tema di mance/liberalità.

## Approfondimento

### Trattamento integrativo speciale:

Il c.d. Decreto Lavoro (D.L. 48/2023 convertito da L.65/2023 art.39-bis) ha introdotto un particolare trattamento integrativo speciale riservato ai dipendenti che nel periodo dal 1° giugno al 21 settembre del 2023 abbiano svolto prestazioni di lavoro straordinario festivo e/o prestazioni di lavoro notturno nei seguenti settori di attività:

- strutture turistico-alberghiere;
- strutture ricettive;
- strutture termali.

Il trattamento integrativo viene conteggiato sulla retribuzione lorda corrisposta per il lavoro straordinario festivo e/o per il lavoro notturno eseguiti esclusivamente nel periodo 1° giugno 21 settembre. L'Agenzia delle entrate chiarisce che il trattamento è pari al 15% della retribuzione lorda, si ritiene pertanto che debba essere presa a riferimento l'intera retribuzione costituita dal valore delle ore + le maggiorazioni contrattuali.

Con riferimento alla nozione di "lavoro straordinario" e di "lavoro notturno" l'Agenzia delle entrate precisa che occorre riferirsi al D.Lgs. 66/2003. Tale decreto definisce il lavoro straordinario in modo relativamente semplice come il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro; invece, per individuare il lavoro notturno, la situazione risulta molto più articolata.

In particolare il decreto definisce il "periodo notturno" come un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le 5:00 del mattino. In pratica il periodo potrà iniziare a decorrere dalle ore 22:00 (con conclusione alle ore 5:00); dalle ore 23:00 (con conclusione alle ore 6:00); dalla mezzanotte (con conclusione alle ore 7:00).

Il "lavoratore notturno" è colui che è tenuto contrattualmente e quindi stabilmente a svolgere 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero nel periodo notturno. In assenza di disciplina

collettiva, si considera lavoratore notturno colui il quale svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno per almeno ottanta giorni lavorativi all'anno.

In presenza di regolamentazione della contrattazione collettiva, si considera "lavoratore notturno" colui il quale svolga, nel periodo notturno, la parte di orario di lavoro individuato dalle disposizioni del contratto collettivo. In quest'ultimo caso, al contratto collettivo è demandata l'individuazione sia del numero delle ore giornaliere di lavoro da effettuarsi durante il periodo notturno (che potrebbe pertanto essere inferiore o superiore alle tre ore stabilite ex lege); sia il numero delle giornate necessarie per rientrare nella categoria di "lavoratore notturno".

Pertanto, in tale contesto, si deve ritenere che il lavoro notturno è quello svolto dal "lavoratore notturno" nel senso sopra definito; in conseguenza le maggiorazioni per lavoro notturno previste dal CCNL non sono necessariamente utili per definire il "lavoro notturno".

Il trattamento di cui trattasi è riconosciuto dal datore di lavoro previa richiesta del dipendente interessato e compete solo ai lavoratori che nel periodo di imposta 2022 sono stati titolari di redditi da lavoro dipendente di importo non superiore a 40.000€, con la precisazione che in tale limite reddituale vanno compresi anche i redditi conseguenti in settori diversi da quelli agevolati (turistico-alberghiero, ricettivo, termale).

Il datore di lavoro, dopo avere ricevuto la richiesta da parte del dipendente che deve attestare anche la condizione reddituale di spettanza, dovrà effettuare i conteggi del trattamento e, quindi, versarlo al dipendente con la prima retribuzione utile e comunque entro il completamento delle operazioni di conguaglio dei redditi 2023 (in linea di massima entro dicembre 2023). L'importo dovrà anche essere attestato nella CU.

Il datore di lavoro recupera il trattamento integrativo erogato ai dipendenti in compensazione con gli importi dovuti con il modello F24 utilizzando il codice a credito "1702" denominato "*Credito maturato dai sostituti d'imposta per l'erogazione del trattamento integrativo speciale del lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi - articolo 39-bis del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48*".

### Agevolazione fiscale e previdenziale sulle mance

Indubbiamente l'attribuzione delle mance al personale degli alberghi e dei pubblici esercizi nel nostro Paese è tutt'altro che diffusa. Inoltre è per lo più lasciata ad una libera pattuizione tra cliente e dipendenti escludendo completamente il datore di lavoro. Di seguito diamo notizia di una nuova disciplina fiscale e previdenziale che potrebbe – in prospettiva – creare le condizioni per favorire la diffusione delle mance con modalità più formalizzate.

La legge di bilancio per il 2023 (L. 197/2022 art.1 commi da 58 a 62) ha introdotto una agevolazione fiscale e previdenziale sulle mance/liberalità destinate dai clienti ai lavoratori che operano in particolari settori:

- lavoratori delle strutture ricettive del settore privato;
- lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande del settore privato.

In base alla disciplina ordinaria le mance/liberalità – siano esse pagate in contanti che con mezzi di pagamento elettronici – costituiscono reddito da lavoro dipendente in capo al percettore e ciò anche se corrisposte direttamente dal cliente al lavoratore e, pertanto, vanno assoggettate a tassazione e contribuzione secondo le regole ordinarie.

Viceversa in base alla nuova disciplina le mance/liberalità: possono essere escluse dalla retribuzione imponibile ai fini Inps e Inail, non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto e sono assoggettate ad un'imposta sostitutiva dell'IRPEF (nazionale, regionale e comunale) con l'applicazione di una aliquota omnicomprensiva pari al 5%. Tale tassazione sostitutiva è il regime naturale di tassazione delle mance/liberalità fatta salva la possibilità di rinuncia scritta da parte del dipendente. Il tetto massimo agevolabile delle mance non può superare il 25% del reddito annuo conseguito dal dipendente lavorando nei settori agevolabili (strutture ricettive e esercizi di somministrazione).

Sono esclusi dall'agevolazione i lavoratori che nel periodo di imposta precedente abbiano conseguito redditi da lavoro dipendente di importo non superiore a 50.000 € con la precisazione che in tale limite reddituale vanno compresi, oltre al valore delle medesime mance assoggettate ad aliquota agevolata, anche i redditi da lavoro dipendente conseguenti in settori diversi da quelli agevolati (strutture ricettive e esercizi di somministrazione).

Nella logica dell'AdE le mance dovrebbero essere corrisposte dai clienti al datore di lavoro che provvede a riversale ai dipendenti. Tale passaggio è considerata una mera movimentazione finanziaria fuori campo IVA che non incrementa il volume di affari del datore di lavoro. Secondo l'AdE tali somme non costituiscono ricavi né costo del personale in capo al datore di lavoro che deve comunque adottare una contabilità con rendicontazione separata delle mance.

Si ritiene che qualora le mance da riconoscere ai singoli dipendenti superino i limiti di esenzione, la quota eccedente dovrà essere considerata a tutti gli effetti reddito da lavoro dipendente.