vinetur

Il Regno Unito aggiorna il codice sulle mance per gli operatori dell’ospitalità in vista dell’entrata in vigore nel 2027

Il codice imporrebbe ai datori di lavoro di consultare i dipendenti, rivedere le policy ogni tre anni e condividere un resoconto anonimo dei riscontri sulle pratiche relative alle mance

giovedì 19 novembre 2026



Nel Regno Unito, i gestori di pub sono invitati a rivedere le proprie policy sulle mance dopo che martedì 17 novembre il governo ha pubblicato un codice di condotta aggiornato, previsto dalla legge, che stabilisce nuove aspettative sulle modalità con cui le aziende dovranno consultare il personale e distribuire le mance.

Il codice aggiornato dovrebbe entrare in vigore il 1° gennaio 2027, previa approvazione parlamentare. Si basa sull'Employment (Allocation of Tips) Act 2023, in vigore da ottobre 2024, che impone ai datori di lavoro di distribuire in modo equo e trasparente le mance rientranti nel suo ambito.

Secondo le indicazioni aggiornate, i datori di lavoro dovranno consultare i dipendenti quando introducono o rivedono le policy sulle mance, riesaminarle almeno ogni tre anni e fornire al personale una sintesi anonima dei riscontri raccolti durante la consultazione. Le modifiche mirano a rendere più trasparente la ripartizione delle mance e a riconoscere ai lavoratori un ruolo formale nella definizione o nella revisione di tali disposizioni.

L'aggiornamento riguarda tutto il settore dell'ospitalità, ma è particolarmente rilevante per pub, bar e ristoranti, dove i fondi comuni delle mance e i costi di servizio costituiscono spesso una componente della retribuzione del personale di sala. Per le aziende incentrate sulla vendita di birra, vino e distillati, le nuove regole potrebbero rendere necessari cambiamenti nelle procedure interne e nelle modalità di ripartizione tra i team dei proventi legati al servizio.

Il codice aggiornato invita inoltre gli operatori alla cautela nell'utilizzo di ripartizioni fisse o garantite delle mance. Secondo le indicazioni, tali accordi potrebbero essere considerati iniqui se producessero un effetto sproporzionato su altri dipendenti.

Ben Thomas, amministratore delegato di TiPJAR, ha affermato che il codice non prescrive un unico modello di ripartizione delle mance, poiché le aziende operano in modi diversi. Ha però aggiunto che gli operatori dovrebbero essere in grado di spiegare il proprio approccio sulla base di criteri equi e oggettivi, come il ruolo, le ore lavorate e il livello di responsabilità, e assicurarsi che il personale lo comprenda.

Peter Davies, client service partner di WMT Troncmaster Services, ha affermato che le ripartizioni fisse non sono automaticamente più difficili da giustificare, se gli operatori sono in grado di dimostrarne l'equità. Ha aggiunto che l'avvertimento contenuto nel codice significa che le aziende dovrebbero assicurarsi che importi fissi o minimi non penalizzino involontariamente alcuni lavoratori.

Davies ha anche affermato che le indicazioni non vietano di destinare una quota delle mance ai dipendenti della sede centrale. Ha però precisato che sarebbe più difficile giustificare la ripartizione delle mance a favore di personale con mansioni esclusivamente amministrative, suggerendo che gli operatori dovranno dimostrare un chiaro legame tra il ruolo del dipendente e il servizio per cui vengono corrisposte le mance.

Il codice aggiornato arriva dopo mesi di incertezza, seguiti al ritiro da parte del governo di una precedente bozza a luglio. La decisione aveva suscitato preoccupazione nel settore dell'ospitalità, con le associazioni di categoria che sostenevano come gli operatori non disponessero di indicazioni sufficientemente chiare su come applicare il nuovo quadro normativo.

Allen Simpson, amministratore delegato di UKHospitality, ha accolto con favore la decisione di rinviare l'attuazione a dopo il periodo natalizio di maggiore attività e di consentire una transizione più flessibile. Ha affermato che il governo ha risposto alla richiesta del settore di non introdurre le nuove regole durante il fitto periodo delle festività.

Simpson ha tuttavia affermato che restano irrisolte questioni importanti, in particolare su quali lavoratori debbano rientrare negli accordi sulle mance. Ha spiegato che gli operatori non sanno ancora con certezza fin dove debbano estendersi le policy per includere i membri dei team che non lavorano sul posto, ma contribuiscono al servizio.

La questione potrebbe essere rilevante per i grandi gruppi di pub e ristoranti che distribuiscono le funzioni tra i locali e i team centrali. Le aziende potrebbero dover decidere se includere in un tronc o in un altro sistema di ripartizione delle mance i lavoratori che non svolgono attività a diretto contatto con i clienti e se tali decisioni siano difendibili alla luce del criterio di equità stabilito dal codice.

Davies ha affermato che le consultazioni con i dipendenti dovranno essere autentiche, documentate e prive di pressioni. Ha aggiunto che gli operatori dovrebbero iniziare a stabilire quando dovrà tenersi la prima consultazione prevista dalla legge e rivedere gli attuali accordi di tronc per assicurarsi che siano conformi una volta entrato in vigore il codice aggiornato.

Le sue osservazioni evidenziano una sfida operativa più ampia per le aziende del settore dell'ospitalità. Le imprese che dispongono già di sistemi di ripartizione delle mance potrebbero dover non solo esaminare la formula utilizzata, ma anche predisporre documenti che attestino come è stato consultato il personale, quali riscontri sono stati ricevuti e perché la direzione è giunta alla decisione finale. Per le catene di pub e i gruppi di ristoranti con più sedi, questo potrebbe comportare una revisione delle prassi consolidate in diversi locali prima del 1° gennaio.

L'articolo originale riferiva che anche i rappresentanti del settore stanno chiedendo al governo indicazioni più pratiche. UKHospitality ha sollecitato ulteriori dettagli per aiutare gli operatori ad applicare il codice, sostenendo che i principi generali, da soli, potrebbero non rispondere alle questioni quotidiane su chi includere, come ponderare i diversi ruoli e quali prove dovranno presentare le aziende in caso di contestazione del loro approccio.

In attesa di ulteriori indicazioni, alle aziende viene consigliato di puntare sulla trasparenza e di rendere comprensibili al personale i sistemi di ripartizione delle mance. Per gli operatori del settore dell'ospitalità incentrato sulle bevande, dove il reclutamento, la fidelizzazione e il morale dei team restano questioni delicate, la gestione delle mance potrebbe assumere un ruolo più visibile nelle politiche del personale con l'avvicinarsi dell'entrata in vigore prevista per gennaio 2027.