**Articolo settimanale Fondazione Studi del 23 febbraio 2024**

**Fringe benefit 2024**

Oggetto di particolare attenzione negli ultimi anni da parte del legislatore, i fringe benefit tornano alla ribalta con la Manovra 2024. Viene previsto, limitatamente al solo anno fiscale 2024, l’innalzamento a 1.000 euro della soglia di non imponibilità dei fringe benefit ai dipendenti, con un incremento a 2.000 euro in presenza di figli a carico. Questa e altre novità sugli strumenti di welfare caratterizzano l’approfondimento di **Fondazione Studi Consulenti del Lavoro** del 22 febbraio dal titolo “Fringe benefit: le novità 2024.”. Per i lavoratori dipendenti con figli a carico la soglia di 1.000 euro è elevata a 2.000 euro (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati). La nuova norma prevede che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente anche le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro ai propri lavoratori dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. In questo caso, quindi, non si ha il riconoscimento di un bene o un servizio, ma un vero e proprio rimborso per un costo sostenuto. I fringe benefit corrisposti dal datore ai propri dipendenti sono, a tutti gli effetti, una retribuzione in natura, erogata sotto forma di beni o servizi, che comunemente viene riconosciuta in aggiunta alla retribuzione ordinaria allo scopo di migliorare il benessere del lavoratore incrementando, il suo livello di soddisfazione. Il documento dei Consulenti del Lavoro analizza i vantaggi aggiuntivi erogati dai datori ai dipendenti sotto forma di beni e servizi alla luce dell’ultima legge di Bilancio. Il documento prende in considerazione la natura giuridica dei fringe benefit, la loro regolamentazione contrattuale e il trattamento fiscale e contributivo, con particolare attenzione alle novità introdotte dalla L. n. 213/2023. Vengono esaminate, inoltre, le condizioni di accesso alle nuove soglie di esenzione, gli adempimenti richiesti ai datori di lavoro e ai lavoratori, nonché le modalità di erogazione. A corredo del documento, che si propone come strumento agile e informativo per la gestione ottimale dei fringe benefit nell’ambito del rapporto di lavoro, anche l’informativa alle rappresentanze sindacali unitarie cui sono tenute le aziende e l’autocertificazione ai fini dell’erogazione degli strumenti di welfare per i lavoratori dipendenti con figli a carico.