

People Services Newsletter

Buletin informativ - august 2016



Well-being la locul de muncă

Suntem la început de august și, pentru mulți dintre noi, vara e acea perioadă din an când balanța între viață personală și cea profesională pare că se înclină mai mult în favoarea vieții personale.

Trebuie să recunoaștem că fiecare individ este responsabil de calea pe care o alege pentru a avea succes și pentru a ajunge la un echilibru între viața profesională și cea privată. Acest echilibru este un aspect mult prea important în viața unui om pentru a fi gestionat exclusiv de către angajator. Însă cu siguranță, angajatorii au un rol important în a oferi un cadru care încurajează angajații să-și definească și urmărească echilibrul în viață.

Un subiect care apare din ce în ce mai des în ultima vreme pe agenda oamenilor de resurse umane este rolul în creștere al angajatorului cu privire la sănătatea la locul de muncă, prin programele de well-being. De la inițiative sporadice precum cele de promovare a unei vieți sănătoase, încurajarea controalelor anuale de sănătate sau masaj la birou, până la programe complexe de well-being care includ și inițiative din domenii precum dezvoltare personală, practici de management și leadership cu accent pe valorile organizaționale, etică și diversitate, creșterea autonomiei la locul de muncă și crearea unui mediu de lucru pozitiv, companiile încep să înțeleagă efectele pozitive ale stării de bine a angajaților asupra sănătății organizaționale. Ne bucurăm să vedem interesul în creștere în România pentru programele de well-being și încurajăm organizațiile să gândească programele în mod strategic și integrat, explorând întreaga gamă de domenii în care își pot concentra eforturile pentru a produce un impact real asupra stării de bine a angajaților.

Care sunt experiențele voastre cu privire la programele de well-being? Aștept ideile și părerile voastre la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com.

Între timp, vă invit să vă bucurați de vară și să vă refaceți rezervele de energie pozitivă!

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Managementul Talentelor – cât de mult răspunde așteptărilor?

Pagina 2

Dreptul Muncii

Hărțuirea morală la locul de muncă

Pagina 3

Meet the Consultant

Andra Sănduleasa - Assistant, Global Mobility Services

Pagina 4

Opinii Fiscale

Noi facilități referitoare la veniturile obținute din activități de cercetare-dezvoltare

Pagina 4

Noutăți Legislative

Sumarul lunii iulie 2016.

Pagina 5

Trenduri în HR

Managementul Talentelor – cât de mult răspunde așteptărilor?



Andra Gatea
Assistent, People Services

KPMG arată că rata de satisfacție a executivilor în ceea ce privește succesul programelor de management al talentelor este destul de scăzută, doar 20% dintre aceștia fiind mulțumiți de rezultatele obținute.

Deși managementul talentelor reprezintă un subiect amplu dezbătut în ultimii ani, el fiind o prioritate pentru lideri, studiul arată că nu s-a inovat suficient de mult în această arie.

Studiul ilustrează prioritățile organizațiilor în ceea ce privește activitățile de management al talentelor, identificând următoarele tendințe:

Identificarea și dezvoltarea liderilor este o prioritate pentru 71% dintre respondenți, în special dezvoltarea angajaților cu potențial ridicat și a executivilor.

În ciuda criticilor privind eficiența planurilor de succesiune, 62% dintre respondenți încă sunt preocupați de planificarea succesiunii pentru rolurile critice

Doar 37% dintre organizații sunt orientate către creșterea retenției și a angajamentului pentru angajații cheie și 36% se concentrează să dezvolte angajații pentru a anticipa nevoile viitoare ale organizației

Planificarea strategică a forței de muncă reprezintă un interes minor pentru respondenți (doar 15% dintre respondenți susțin că planificarea strategică a forței de muncă reprezintă o prioritate)

Multe dintre organizațiile intervievate intenționează să crească gradul de mobilitate al angajaților prin rotații în structuri sau divizii diferite însă au dificultăți în implementarea acestei inițiative

O altă provocare o reprezintă alinierea practicilor de management al talentelor cu strategia de business pentru a acoperi nevoile ce apar din strategie

Aceste practici sunt implementate cu succes în numeroase organizații. Cu toate acestea, gradul de satisfacție cu privire la managementul talentului este încă foarte mic. Unul dintre motive poate fi lipsa de adaptare a managementului talentului la tendințele și schimbările mediului de business. Studiul recomandă ca următoarele 4 tendințe cheie să fie luate în considerare în revizuirea practicilor de management al talentului:

- **Transferul responsabilității de la angajator la angajat** – în contextul în care organizațiile sunt transparente, informează angajații cu privire la posturile vacante existente în organizație și oferă toate informațiile necesare, se așteaptă ca angajații să preia inițiativa în ceea ce privește gestionarea carierei lor. Pentru a susține acest transfer de responsabilitate, organizațiile pot apela la câteva instrumente utile, precum: informarea angajaților cu privire la inițiativele strategice pentru ca aceștia să își aleagă oportunitățile care li se potrivesc și să se pregătească în acest sens, informări cu privire la abilitățile și competențele care vor fi esențiale pentru organizație pe viitor și crearea unor platforme care să faciliteze împărtășirea de informații.
- **Integrarea tehnologiei și a analizei datelor în managementul talentelor** – în ultimii ani, multe organizații au implementat sisteme

integrate de management al talentelor. Introducerea unor astfel de sisteme, aduce o abordare mai interactivă în ceea ce privește identificarea și dezvoltarea talentelor, prin oferirea unor experiențe digitale inovative care duc la creșterea angajamentului pentru programele de dezvoltare (de ex: gamification, pagina personală electronică). Mai mult, introducerea sistemelor integrate

de management al talentelor ajută organizația să măsoare mai bine performanța programelor și proceselor de management al talentelor, având un rol esențial nu doar în raportare ci și în predicția rezultatelor viitoare.

- **Noi metode de atragere a talentelor** – organizațiile devin creative și utilizează beneficiile oferite de tehnologie și noi modele de muncă pentru a își acoperi nevoia de personal, prin crearea unor echipe interne de head-hunting, care nu doar să recruteze ci și să asigure și să dezvolte o rezervă de talente externă pentru organizație, prin realizarea unor programe dedicate studenților, crearea unui brand de angajator puternic și a unor programe de tip "Employee Value Proposition". Mai mult, organizațiile tind să crească numărul de angajați temporari, profesioniști independenți, freelanceri sau consultanți.
- **Globalizarea talentului** – întrucât multe organizații s-au globalizat în ultimul deceniu, experiența internațională devine o cerință principală pentru promovarea într-o poziție de conducere la multe organizații.

Deși procesele cheie de management al talentelor sunt similare cu ceea ce se întâmplă și în trecut, managementul talentelor trebuie să fie adaptat la mediul în continuă schimbare. Astfel, organizațiile trebuie să fie mai agile, mai transparente, mai orientate către analiza de date, tehnologie și creative în ceea ce privește identificarea și retenția talentului.

Dreptul Muncii

Hărțuirea morală la locul de muncă



Daniela Gladunea
Manager, MMO Attorneys at Law

Hărțuirea morală sau psihologică sau mobbing-ul reprezintă relele tratamente aplicate unui angajat de către altul, tratamente care se manifestă prin gesturi, vorbire, atitudine, comportamente agresive sau nerezonabile, care, prin repetarea acestora, afectează demnitatea sau integritatea fizică a unei persoane, compromițând chiar viitorul profesional și social al angajatului respectiv. Toate aceste acțiuni au ca efect crearea unui mediu de lucru nesănătos și distructiv, în care victimelor le este dificil sau chiar imposibil a-și îndeplini sarcinile de lucru, putând conduce la cădere psihică și fizică.

Cu titlu de exemplu, principalele forme de manifestare a acestui fenomen constau în diverse acțiuni precum: salariatului i se refuză de către superiorii ierarhici posibilitatea de a se exprima, victima este amenințată verbal sau în scris, se ignoră prezența victimei, căreia i se dă un birou cât mai îndepărtat de restul colegilor și i se interzice să vorbească cu restul colegilor, victima este calomniată și ridiculizată, victimei i se dau sarcini umiltoare, iar deciziile acesteia îi sunt puse sub semnul întrebării sau contestate, etc. Cu alte cuvinte, nu este vorba despre un incident izolat sau o izbucnire eliberatoare produsă de tensiune, stres

sau furie, ci este un proces, care se poate desfășura pe durata a luni sau chiar ani.

În ceea ce privește persoanele vizate de acest fenomen, s-a afirmat de către specialiștii în domeniu faptul că oricine poate fi victimă a hărțuirii morale, aceasta poate fi întâlnită atât în relația directă de subordonare ierarhică, dar și între colegii aflați pe aceeași poziție în ierarhia organizației. Iar efectele acestui fenomen sunt devastatoare pentru salariat (probleme fizice sau psihologice), instalându-se progresiv insatisfacția și demotivarea la locul de muncă, fiind astfel afectată performanța profesională a salariatului respectiv.

În legislația română actele de hărțuire morală sunt prevăzute în Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, iar Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați oferă definiția hărțuirii psihologice.

Astfel, potrivit Ordonanței nr. 137/2000, faptele de discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, constituie hărțuire și se sancționează contravențional.

De asemenea, potrivit Legii nr. 202/2002, hărțuirea psihologică este definită ca fiind orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Nu în ultimul rând, amintim prevederile Codului muncii, și anume că în cadrul

relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații, precum și faptul că același act normativ consacră principiul bunei-credințe în ceea ce privește desfășurarea relațiilor de muncă, dar și dreptul salariatului la demnitate în muncă și la securitatea și sănătatea în muncă.

De asemenea, la nivel național, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării are competențe în luarea măsurilor de combatere a discriminării, inclusiv a acelor acțiuni care îmbracă forma hărțuirii, în măsura în care o persoană se consideră hărțuită, aceasta putând sesiza autoritatea sus-menționată.

Fenomenul hărțuirii morale la locul de muncă este o realitate a zilelor noastre, care afectează tot mai multe organizații, mari sau mici, și care, pe lângă repercusiunile grave asupra salariaților, victime ale hărțuirii, afectează într-un mod foarte serios relațiile de muncă din organizația respectivă.

Dorim să încheiem prin a menționa recomandarea adresată angajatorilor de către Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, să acționeze pentru prevenirea actelor de hărțuire morală/ psihologică, printre altele prin formularea de politici anti-hărțuire clare, preocuparea constantă pentru îmbunătățirea climatului psihosocial la locul de muncă, crearea și întreținerea unei culturi organizaționale cu norme și valori împotriva hărțuirii, instruirea salariaților în vederea gestionării conflictelor, acordarea de sprijin victimelor, în caz de hărțuire.

KPMG Training Academy

Academia de Training KPMG a fost creată pentru a aduce împreună cei mai talentați membri ai echipei noastre cu vastă experiență atât în furnizarea de servicii profesioniste de training cât și de servicii de consultanță.

Programele noastre de pregătire profesională sunt interactive și practice

astfel încât să răspundă cât mai bine cerințelor clienților noștri.

Puteți regăsi o selecție a programelor de pregătire profesională în broșura Academiei, în **limba română** și **limba engleză**.



Meet the Consultant

Andra Sănduleasa – Assistant, Global Mobility Services



Andra Sănduleasa

Assistant, Global Mobility Services

Andra este Tax Assistant în echipa de Global Mobility Services din cadrul departamentului de Taxe al KPMG

Romania, având o experiență de 2 ani în domeniul consultanței fiscale.

Este implicată în proiecte de consultanță ce țin de mobilitatea internațională a angajaților străini detașați în România, dar și a angajaților români detașați în străinătate, acoperind aspecte precum impozitarea diferitelor tipuri de venit, securitate socială, determinarea rezidenței fiscale sau respectarea cerințelor salariului minim din diferite țări europene.

De asemenea, a fost implicată în realizarea unui studiu ce analizează

reglementările privind salariul minim în statele membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și în Confederația Elvețiană în contextul transpunerii Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (Directiva 96/71/CE) în legea 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Andra este absolventă a facultății de Relații Economice Internaționale din cadrul Academiei de Studii Economice și a programului de master al aceleiași facultăți.

Opinii Fiscale

Noi facilități referitoare la veniturile obținute din activități de cercetare-dezvoltare

Andra Sănduleasa

Assistant, Global Mobility Services

În data de 30 iunie 2016 a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 0488 Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 32/2016 (în continuare "Ordonanța") pentru completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal și reglementarea unor măsuri financiar-fiscale.

Potrivit acestei Ordonanțe, începând cu 1 august 2016, persoanele care obțin venituri din salarii din activități de cercetare aplicativă și/sau de dezvoltare tehnologică beneficiază de scutire de la plata impozitului pe venit asupra acestor venituri.

Mai multe clarificări în ceea ce privește aplicabilitatea acestei scutiri vor fi aduse prin Ordin comun al ministerelor implicate (în continuare „Ordinul”) care urmează a fi publicat în săptămânile următoare.

Conform proiectului de Ordin scutirea va fi aplicabilă angajaților care desfășoară activități de cercetare aplicativă și/sau de dezvoltare tehnologică eligibile, cuprinse într-un proiect de cercetare aplicativă și/sau de dezvoltare tehnologică (e.g. industria farmaceutică, industria auto etc.). Scutirea se va acorda și în cazul în care obiectivele proiectului de cercetare-dezvoltare nu sunt îndeplinite, acesta fiind considerat unul dintre riscurile activității de cercetare dezvoltare.

Pentru a se califica pentru această scutire, angajatul va trebui să ocupe un post ce face parte dintr-un compartiment de cercetare-dezvoltare, evidențiat în organigrama angajatorului, cum ar fi: direcție, departament, oficiu, serviciu, birou, compartiment, laborator, sau altele similare.

Vor putea beneficia de această facilitate persoanele care au absolvit cel puțin ciclul I de studii universitare, sau o formă de învățământ superior de lungă durată și să dețină o diplomă de licență, sau echivalentă, conferită de o instituție acreditată de învățământ superior din România, sau o diplomă obținută la absolvirea studiilor universitare de licență la instituții acreditate de învățământ superior din străinătate, recunoscută și echivalată de Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice.

În ceea ce privește angajatorul, acesta va trebui să aibă în obiectul de activitate și activități de cercetare aplicativă și/sau de dezvoltare tehnologică. De asemenea, cheltuielile salariale vor trebui să fie prevăzute în bugetul de proiect de cercetare aplicativă și/sau de dezvoltare tehnologică.

Această scutire de la plata impozitului datorat asupra veniturilor salariale este aplicabilă și persoanelor fizice cu angajator străin detașate la o entitate din România.

Măsurile introduse de Ordonanța 32/2016 vin ca o completare a prevederilor deja aplicabile companiilor, care pot beneficia și de o deducere suplimentară de 50% din cheltuielile generate de activitatea de cercetare-dezvoltare la calculul rezultatului fiscal, și sunt menite a sprijini eforturile Guvernului de a dezvolta activitățile de cercetare-dezvoltare și inovare, de a crește competitivitatea României la nivel european dar și de a reține în țară și de a motiva persoanele care lucrează în acest domeniu.

Ca și în cazul scutirii de impozit aplicabilă în domeniul IT, va trebui acordată o atenție deosebită în vederea determinării acelor activități de cercetare dezvoltare considerate eligibile, identificării angajaților care pot beneficia de scutire precum și pregătirii documentației necesare în vederea aplicării scutirii. Pentru validarea încadrării activităților pentru care se acordă scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor ca fiind de cercetare aplicativă și/sau de dezvoltare tehnologică eligibile, angajatorul, angajatul sau autoritățile fiscale vor putea solicita rapoarte de expertiză elaborate de experți înscriși în Registrul experților pe domenii de cercetare-dezvoltare, cu rezerva că modalitatea de înființare precum și structura acestui Registru urmează să se stabilească prin Ordin al Ministrului Educației.

Noutăți legislative - sumarul lunii iulie 2016

În **Monitorul Oficial nr. 501 din 5 iulie 2016** a fost publicat **Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 943/2016** privind tipurile de creanțe fiscale care pot fi plătite prin intermediul cardurilor bancare prin POS (denumit în continuare "Ordinul").

Ordinul introduce posibilitatea achitării anumitor obligații bugetare prin intermediul POS-urilor instalate la unitățile teritoriale ale Trezoreriei Statului, numai pentru persoanele fizice identificate fiscal pe baza codului numeric personal. Printre obligațiile fiscale care se pot plăti astfel se numără:

- Impozitul pe venit
- Impozitul pe veniturile obținute din România de către persoanele fizice nerezidente
- Contribuțiile de asigurări sociale
- Contribuțiile de asigurări sociale de sănătate
- Contribuțiile de asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale
- Contribuțiile de asigurări pentru șomaj
- Taxa pe valoare adăugată (TVA încasată pentru operațiuni interne)
- Diverse taxe și tarife
- Amenzi, penalități și confiscări.

În **Monitorul Oficial nr. 511 din 5 iulie 2016** a fost publicată **Decizia Curții Constituționale nr. 261** referitoare la admiterea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii. Contractul individual de muncă al salariatului nu mai poate fi suspendat de către angajator în timpul cercetării disciplinare prealabile. Curtea Constituțională a României a apreciat că prevederea din Codul Muncii care stabilea această posibilitate este în contradicție cu Constituția. În acest fel, de la momentul publicării deciziei Curții Constituționale în Monitorul Oficial, dispoziția din Codul Muncii a devenit inaplicabilă.

În **Monitorul Oficial nr. 524 din 12 iulie 2016** a fost publicat **Ordinul nr. 1022/2562 al Ministrului Finanțelor Publice și al Ministrului Justiției** pentru aprobarea procedurilor de stabilire, plată și rectificare a impozitului pe veniturile din transferul proprietăților imobiliare din patrimoniul personal și a modelului și conținutului unor formulare utilizate în administrarea impozitului pe venit. Principalele aspecte cu privire la procedurile introduse sunt:

- Procedura privind declararea și plata impozitului pe veniturile din transferul proprietăților imobiliare din patrimoniul personal - această procedură este efectuată de către notarii publici, impozitul declarându-se lunar ca venit la bugetul de stat
- Procedura de emitere a Deciziei de impunere privind venitul din transferul proprietăților imobiliare din patrimoniul personal Cod 14.13.02.13/10 – organul fiscal competent va stabili impozitul datorat, iar la calculul acestuia vor lua în

considerare declarația depusă de contribuabili, hotărârea judecătorească sau documentația aferentă transferului în cazul executării silite

- Procedura de rectificare a impozitului pe veniturile din transferul proprietăților imobiliare din patrimoniul personal – în cazul în care se constată erori sau omisiuni în calcularea și încasarea impozitului pe veniturile din transferul dreptului de proprietate, notarul public va comunica aceste erori organului fiscal competent, urmând ca organul fiscal central competent să emită în termen de 15 zile Decizia de impunere pentru rectificarea impozitului pe venitul din transferul proprietăților imobiliare din patrimoniul personal.

În **Monitorul Oficial nr. 539 din 18 iulie 2016** a fost publicat **Ordinul Ministrului Afacerilor Externe nr. 852** privind intrarea în vigoare a unor tratate internaționale după cum urmează:

- La data de 22 octombrie 2014, a intrat în vigoare Convenția dintre România și Republica Orientală a Uruguayului pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și de capital
- La data de 01 aprilie 2016, a intrat în vigoare Convenția dintre România și Regatul Norvegiei pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit
- La data de 01 septembrie 2016 va intra în vigoare, Acordul dintre România și Republica Albania în domeniul securității sociale.

În **Monitorul Oficial nr. 542 din 19 iulie 2016** a fost publicat **Ordinul Președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 2.047** pentru aprobarea Procedurii de distribuie sau restituire în conturile, respectiv din conturile de venituri bugetare corespunzătoare, a sumelor încasate în contul 50.86.09

"Disponibil din sume încasate reprezentând prejudiciul cauzat și recuperat în condițiile articolului 10 din Legea nr. 241/2005 privind prevenirea și combaterea evaziunii fiscale".

În **Monitorul Oficial nr. 545 din 20 iulie 2016** a fost publicată **Legea nr. 155 pentru modificarea și completarea Legii nr. 263/2010** privind sistemul unitar de pensii publice. Modificările aduse sunt următoarele:

- Articolul 56, alineatul 5 are următorul cuprins: "Stagiul complet de cotizare este de 20 de ani pentru persoanele care au realizat cel puțin 20 de ani în locuri de muncă prevăzute la art. 30 alin (1) lit. a) din lege (i.e. unitățile miniere, pentru personalul care își desfășoară activitatea în subteran cel puțin 50% din timpul normal de muncă în luna respectivă), respectiv de 30 de ani pentru persoanele care au realizat cel puțin 20 de ani în locuri de muncă prevăzute la art. 30 alin (1) lit. f) din lege (i.e. activitatea artistică desfășurată în profesiile prevăzute în anexa nr. 4)."
- Articolul 57, alineatul 3 are următorul cuprins: "Pentru

persoanele prevăzute la alin. (1), stagiul complet de cotizare este de 15 ani, în cazul celor care au desfășurat activitate în zona I de expunere la radiații, respectiv de 17 ani în cazul celor care au desfășurat activitate în zona a II-a de expunere la radiații.”

- De prevederile celor două articole beneficiază la cerere și persoanele ale căror drepturi de pensie s-au deschis în perioada dintre 01 ianuarie 2011 și data intrării în vigoare a legii
- Drepturile de pensie recalculate se cuvin și se plătesc începând cu luna următoare înregistrării acesteia la casa teritorială de pensii din raza de domiciliu sau de reședință a solicitantului.

În **Monitorul Oficial nr. 557 din 22 iulie 2016** a fost publicată **Hotărârea Guvernului nr. 503** pentru modificarea și completarea Statutului Casei Naționale de Asigurări de Sănătate aprobat prin Hotărârea de guvern nr. 972/2006 prin care sunt aduse o serie de modificări Statutului CNAS și prin care este introdusă în subordinea CNAS Casa Asigurărilor de Sănătate a Apărării, Ordinii Publice, Siguranței Naționale și Autorității Judecătorești.

În **Monitorul Oficial nr. 576 din 28 iulie 2016** s-a publicat **Hotărârea Guvernului nr. 520** privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de câmpuri electromagnetice. Hotărârea prevede efectele expunerii, valorile limită de expunere, precum și obligațiile angajatorului în cazul în care personalul angajat desfășoară muncă în câmpuri electromagnetice.

În **Monitorul Oficial nr. 577 din 29 iulie 2016** a fost publicat **Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 1099 din 12 iulie 2016** pentru reglementarea unor aspecte privind rezidența în România a persoanelor fizice, prin care sunt actualizate modelul

și conținutul Chestionarelor pentru stabilirea rezidenței fiscale a persoanei fizice la sosirea în / plecarea din România, precum și al Notificărilor privind îndeplinirea condițiilor de rezidență (...) de către persoana fizică sosită în / plecată din România.

Ordinul mai sus menționat intră în vigoare la data publicării lui (29 iulie 2016) și abrogă Ordinul nr. 74/2012 pentru reglementarea unor aspecte privind rezidența fiscală în România a persoanelor fizice.

Ordinul clarifică anumite aspecte legate de stabilirea rezidenței fiscale și depunerea chestionarelor de rezidență cum ar fi:

- un nerezident care nu face dovada rezidenței într-un stat cu care România are încheiată convenție de evitare a dublei impunerii, are obligație fiscală integrală în România începând cu data de la care acesta devine rezident în România, pentru perioada anterioară fiind considerat persoană fizică nerezidentă, supusă impozitului numai pentru veniturile obținute din România
- chestionarele se pot edita și/sau completa de către solicitanți și cu ajutorul programului de asistență, asigurat gratuit de către Agenția Națională de Administrare Fiscală, și pot fi depuse și prin mijloace electronice de transmitere la distanță.

Pentru mai multe detalii vă rugăm să consultați Tax Newsflash-ul KPMG [publicat pe această temă](#).

În **Monitorul Oficial nr. 578 din 29 iulie 2016** a fost publicat **Ordinul Președintelui Agenției Naționale de Administrare nr. 2266 din 12 iulie 2016** pentru modificarea și completarea Procedurii de publicare a listelor debitorilor care înregistrează obligații fiscale restante, precum și cuantumul acestor obligații. Ordinul include mențiunea în situația în care suma obligațiilor fiscale restante este mai mică sau egală cu suma de rambursat/restituit, atunci nu se consideră că un debitor înregistrează obligații fiscale restante.

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services

mracovitan@kpmg.com

Tel: +40 372 377 782

KPMG Romania S.R.L.

Victoria Business Park, DN1 Bucuresti Ploiesti nr. 69-71, Sector 1, Bucuresti 013685, Romania, P.O. Box 18 – 191, Tel: +40 741 800 800 / Fax: +40 741 800 700

Internet: www.kpmg.ro