

# People Services Newsletter

Buletin informativ – Ianuarie 2018



## Feedback continuu, cu ajutorul tehnologiei

Am vorbit în trecut despre digitalizarea HR-ului, un subiect pe agenda multor organizații și care reprezintă o tendință ce modelează din ce în ce mai pregnant și piața muncii din România. Pe lângă inițiativele de automatizare a proceselor sau roboți care cresc eficiența, HR-ul are acum la dispoziție și o serie de instrumente bazate pe tehnologie pe care le poate oferi angajaților pentru o mai bună experiență a angajatului.

Un astfel de exemplu îl reprezintă aplicația de feedback continuu, o soluție ce reinventează procesul de Management al Performanței, într-un proces continuu, just-in-time și concentrat asupra viitorului. Sistemele tradiționale de management al performanței nu au efectul dorit asupra angajamentului generațiilor tinere, care nu mai pot aștepta feedback-ul anual sau semestrial oferit de vechile sisteme.

După implementarea unui program pilot de 2 luni pe o populație de aproximativ 50 de angajați, 100% dintre ei au recomandat extinderea programului la nivelul întregii organizații, 158 de feedback-uri au fost oferite, cu 336 de comentarii. Aplicația, oferită de KPMG în parteneriat cu QAT Application Development, oferă ocazia angajaților de a solicita și da feedback în timp real, de oriunde s-ar afla. Angajații și managerii pot lua constant pulsul performanței individuale prin dashboard-ul aplicației, iar angajații au ocazia să lucreze la arile care necesită îmbunătățiri în fiecare zi.

Ne-am bucura să aflăm despre experiențele voastre de digitalizare a HR-ului și să vă povestim mai multe despre aplicația de feedback continuu oferită de KPMG.

*Madalina*

## Sumar

### [Trenduri în HR](#)

Cum să construiești o cultură bazată pe feedback continuu?

[Pagina 2](#)

### [Dreptul Muncii](#)

Noutăți aduse de Hotărârea de Guvern nr. 905/2017 privind registrul general de evidență

[Pagina 3](#)

### [Noutăți Legislative](#)

Sumarul lunii decembrie 2017

[Pagina 4](#)

### [Opinii fiscale](#)

UE digitalizează informațiile despre securitatea socială – sunteți pregătiți?

[Pagina 5](#)

### [Meet the Consultant](#)

Simona Duncă - Manager, People Services (Immigration and Social Security Practice)

[Pagina 6](#)

### [Evenimente](#)

Seminar de Limba engleză pentru afaceri/ Abilități de scriere în limba engleză

[Pagina 6](#)

## Trenduri în HR

### Cum să construiești o cultură bazată pe feedback continuu?

Cele mai recente schimbări, adoptate de marile organizații, ne arată că feedback-ul continuu este elementul central al noilor abordări cu privire la sistemul de evaluare a performanțelor. Pe lângă nevoile de flexibilitate și de recunoaștere, o altă nevoie primordială a reprezentanților generațiilor Millennials și Z este aceea de a avea constant conversații relevante cu managerii lor și de a primi feedback instant. În acest context, HR-ul trebuie să găsească modalități și instrumente noi pentru a încorpora feedback-ul continuu în cultura organizației.

Mai jos sunt prezentate câteva inițiative pe care HR-ul le poate avea în vedere pentru a încuraja feedback-ul continuu ca fiind o practică recurentă în cadrul organizației:

- HR-ul trebuie să fie un promotor al culturii bazate pe feedback și să ajute atât managerii, cât și angajații, în adoptarea acestei practici. Este important ca managerii să fie încurajați să își exprime opiniile cu privire la punctele forte și cele de îmbunătățit ale oamenilor din echipele lor. Feedback-ul continuu este bidirecțional, prin urmare, și angajații trebuie încurajați să ofere și să primească feedback, atât de la colegi, cât și de la superiorii lor. În acest sens, se pot organiza training-uri sau workshop-uri care să vizeze importanța feedback-ului continuu și modalități concrete de acordare și primire a acestuia.



**Elena Vizireanu**  
Senior Consultant,  
People Services

- Este important să se pună la dispoziția angajaților canale și instrumente de acordare a feedback-ului. Pentru a fi utilizate la capacitate maximă, aceste instrumente trebuie să fie ușor de accesat și utilizat. O investiție în aplicații mobile sau platforme web de feedback poate determina creșterea deschiderii către un astfel de proces, însă trebuie avut în vedere ca aceste instrumente să fie user friendly, pentru a avea un grad crescut de utilizare.
- HR-ul trebuie să aibă în vedere modalitatea în care feedback-ul continuu este încorporat în procesul formal de evaluare a performanțelor și modalitatea în care recompensa financiară este legată de acest proces. O abordare transparentă și comunicarea acestor aspecte la nivelul întregii organizații, influențează creșterea motivației angajaților și a engagement-ului acestora.
- HR-ul poate gândi programe prin care să recompenseze angajații care utilizează instrumentele de feedback, astfel încât să încurajeze adoptarea acestora la un nivel mai ridicat.

Feedback-ul continuu contribuie la eficientizarea comunicării la nivel organizațional, la creșterea încrederii și satisfacției angajaților, dar și la îmbunătățirea performanței organizaționale. În acest context, organizațiile nu ar trebui să rateze oportunitatea de a folosi feedback-ul continuu ca un instrument de retenție și motivare a angajaților.

## Dreptul Muncii

# Noutăți aduse de Hotărârea de Guvern nr. 905/2017 privind registrul general de evidență



**Irina Stănică**  
Manager,  
TMO Attorneys at Law  
in association with KPMG Legal

În data de 19 decembrie 2017 a fost publicată în Monitorul Oficial al României Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind Registrul General de Evidență al Salariaților (denumită în cele ce urmează "HG 905/2017") care abrogă Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 și aduce o serie de modificări cu privire la completarea și transmiterea în registru a elementelor raportului de muncă.

Principalele noutăți aduse de HG 905/2017 se referă la termenele de declarare în registrul general de evidență a salariaților, dar și aspecte privind răspunderea în materie contravențională.

Cu privire la obligația de declarare, noua reglementare prevede în materie de salarizare că orice modificare a salariului de bază brut lunar, a indemnizațiilor, sporurilor sau a altor adaosuri, astfel cum acestea sunt prevăzute în contractul individual de muncă al salariatului sau în contractul colectiv de muncă, vor fi transmise în registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării.

Așadar, în comparație cu vechea reglementare, angajatorii au acum obligația de a înregistra în registru, pe lângă salariul de bază lunar brut și sporuri, **și indemnizațiile și alte adaosuri**, în măsura în care acestea sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă.

Ca urmare a recentelor modificări fiscale referitoare la transferul contribuțiilor de la angajator la angajat, noua reglementare prevede și o excepție extrem de importantă de la regula mai sus menționată, în sensul că obligația de raportare a oricărui modificări asupra elementelor salariale produse de la data intrării în vigoare a prevederilor HG 905/2017 și până la data de 31 martie 2018, va fi îndeplinită până la data de 31 martie 2018. Cu privire la acest aspect, HG 905/2017 stipulează că nerespectarea acestei obligații constituie contravenție și se sancționează cu amendă cuprinsă între 5.000 lei și 8.000 lei. Referitor la înregistrarea în registru a oricărui modificări intervenite asupra funcției, tipului și duratei contractului individual de muncă, precum și duratei timpului de muncă și repartizarea acestuia, HG 905/2017 dispune că angajatorii au obligația a efectua înregistrările modificării elementelor menționate mai sus cel târziu în ziua anterioară producerii modificării. Același termen de declarare este prevăzut și în cazul apariției oricărei modificări asupra perioadei de detașare.

Un alt element de noutate adus de HG 905/2017 se referă la posibilitatea pentru salariați ori foști salariați de a solicita inspectoratului teritorial de muncă eliberarea din registru a unui extras care să ateste activitatea desfășurată de către aceștia, în ipoteza în care angajatorul se află în imposibilitate de a elibera un astfel de document. Termenul de eliberare a extrasului este de cel mult 15 zile lucrătoare de la data primirii solicitării. În plus, HG 905/2017 prevede faptul că, în baza unei solicitări scrise, salariaților ori foștilor salariați le este permis accesul individual la datele personale din registru.

În materie de răspundere contravențională, HG 905/2017 reglementează o serie de noi prevederi în sensul înăsprii regimului sancționator. Astfel, cea mai mare amendă în cuantum de 20.000 lei (pentru fiecare persoană identificată) pe care inspectorii de muncă o pot aplica în baza HG 905/2017 este pentru netransmiterea în registru cel târziu în ziua anterioară începerii activității a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a – i), printre care: (a) datele de identificare ale angajatorului, (b) datele de identificare ale salariaților, (c) data încheierii contractului individual de muncă și data începerii activității etc. Având în vedere termenele stricte de declarare și cuantumul ridicat al amenzilor prevăzute de HG 905/2017, este recomandabil ca angajatorii să acorde atenție sporită înregistrării în registru a elementelor raporturilor de muncă precum și a modificărilor aduse acestor elemente.

## Noutăți Legislative

### Sumarul lunii decembrie 2017

În **Monitorul Oficial nr. 959 din 05 decembrie 2017** a fost publicat Ordinul nr. 3309 din 20 Noiembrie 2017 privind modificarea anexei nr. 6 la Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3698/2015 pentru modificarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal. Astfel, ordinul introduce posibilitatea de depunere a formularului 050 pentru înregistrarea/modificarea domiciliului fiscal de către persoanele fizice, altele decât cele care desfășoară activități economice în mod independent sau exercită profesii liberale (anterior, această categorie de persoane nu era prevăzută).

În **Monitorul Oficial nr. 961 din 05 decembrie 2017** a fost publicată Legea nr. 232 din 29 Noiembrie 2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate.

În **Monitorul Oficial nr. 961 din 05 decembrie 2017** a fost publicat decretul nr. 1134 din 29 Noiembrie 2017 privind promulgarea Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate.

În **Monitorul Oficial nr. 968 din 06 decembrie 2017** a fost publicată Legea nr. 238 din 05 decembrie 2017 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 32/2017 pentru modificarea Legii nr. 186/2016 privind unele măsuri în domeniul asigurării unor categorii de persoane în sistemul public de pensii prin care se actualizează termenul până la care se pot încheia contractele de asigurare socială.

În **Monitorul Oficial nr. 968 din 06 decembrie 2017** a fost publicat Decretul nr. 1140 din 04 decembrie 2017 pentru promulgarea Legii privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 32/2017 pentru modificarea Legii nr. 186/2016 privind unele măsuri în domeniul asigurării unor categorii de persoane în sistemul public de pensii.

În **Monitorul Oficial nr. 973 din 07 decembrie 2017** a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 90 din 06 decembrie 2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene.

În **Monitorul Oficial nr. 1005 din data de 19 decembrie 2017**, s-a publicat Ordonanța de urgență 99/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate. Printre cele mai importante modificări se regăsesc:

- Se introduce posibilitatea de eliberare electronică a certificatelor de concediu medical;
- Se modifică durata concediului medical pentru îngrijirea copilului bolnav – maxim 45 zile pentru copii în vârstă de până la 16 ani (în prezent se acorda pentru copiii de până la 7 ani);
- Plătitorii de indemnizații au obligația să verifice datele înscrise pe concediile medicale, să țină evidența zilelor de concediu medical pentru fiecare afecțiune și să respingă plata concediilor medicale completate eronat de către medicii prescriptori;
- Sumele din FNUASS nu se vor putea deduce din contribuția de asigurări sociale de sănătate, posibilitatea de recuperare a sumelor urmând a se reglementa prin normele metodologice de aplicare a ordonanței.

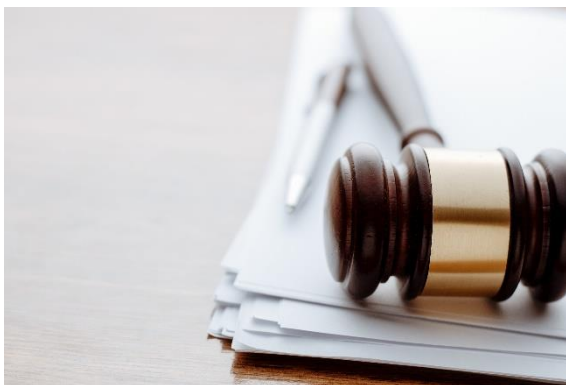
Noile prevederi de mai sus intră în vigoare în 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial, respectiv în data de 18 ianuarie 2018.

În **Monitorul Oficial nr. 1005 din data de 19 decembrie 2017**, s-a publicat Hotărârea nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților. Prin această hotărâre se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 și totodată se modifică termenii de declarare astfel:

- Modificările funcției, duratei, tipului contractului se vor înregistra cel târziu în ziua lucrătoare anterioară producerii modificării;
- Modificările salariului se pot înregistra în 20 zile lucrătoare de la producerea modificării;
- Suspendarea/încetarea suspendării se vor declara cel târziu în ziua lucrătoare anterioară suspendării/încetării suspendării;
- Modificarea datelor de identificare ale angajatorului se înregistrează în 3 zile lucrătoare de la data apariției modificării;
- Orice modificare a salariului care se produce de la data intrării în vigoare a hotărârii și până la 31 martie 2018 se poate înregistra până la 31 martie 2018.

Prezenta hotărâre intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial, respectiv 19 decembrie 2017.

În **Monitorul Oficial nr. 1007 din data de 19 decembrie 2017**, s-a publicat Hotărârea nr. 891/2017 privind modificarea lit. a) și b) ale articolului unic din Hotărârea Guvernului nr. 35/2017 privind stabilirea contingentului de tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2017. Astfel, noul contingent este de 5.000 pentru lucrătorii permanenți (față de 3.000), iar pentru lucrătorii detașați crește la 1.700 (de la 700).



## Noutăți Legislative

### Sumarul lunii decembrie 2017

În **Monitorul Oficial nr. 1008 din data de 20 decembrie 2017**, s-a publicat Ordinul nr. 3567/2017 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind aprobarea unor formulare utilizate pentru stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale și a contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru persoanele fizice. Formularele aprobate sunt:

- „Decizie privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale și a contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru persoane fizice”, precum și anexele 1a „Situatie privind stabilirea contribuției de asigurări sociale” și 1b „Situatie privind stabilirea contribuției de asigurări sociale de sănătate”;
- „Decizie de anulare a deciziei privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale și a contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru persoane fizice”.

Formularele menționate mai sus se utilizează pentru stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale și a contribuției de asigurări sociale de sănătate datorate de persoanele fizice, începând cu anul fiscal 2016.

În **Monitorul Oficial nr. 1010 din data de 20 decembrie 2017**, s-a publicat Ordonanța de urgență nr. 103/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul asigurărilor sociale. Prin prezenta se aduc modificări următoarelor acte normative:

- Legea nr. 263/201 privind sistemul unitar de pensii publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 8 aprilie 2014.

Prezenta Ordonanță intră în vigoare la 1 ianuarie 2018.

În **Monitorul Oficial nr. 1011 din data de 20 decembrie 2017**, s-a publicat Legea nr. 255/2017 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 42/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de Procedură Fiscală.

În **Monitorul Oficial nr. 1011 din data de 20 decembrie 2017**, s-a publicat Decretul nr. 1178/2017 pentru promulgarea Legii privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 42/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de Procedură Fiscală.

În **Monitorul Oficial nr. 1011 din data de 20 decembrie 2017**, s-a publicat Legea nr. 261/2017 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

În **Monitorul Oficial nr. 1011 din data de 20 decembrie 2017**, s-a publicat Decretul nr. 1184/2017 pentru promulgarea Legii privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

În **Monitorul Oficial Nr. 1026 din 27 decembrie 2017** a fost publicată Hotărârea pentru modificarea și completarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță prin Hotărârea Guvernului nr. 215/2009.

În **Monitorul Oficial nr. 1027 din 27 decembrie 2017** a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal.

Astfel, au fost modificate mai multe formulare în ceea ce privește modelul, conținutul, precum și instrucțiunile de completare, cele mai relevante fiind următoarele:

- a) Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni/Declarație de radiere pentru persoane juridice, asocieri și alte entități fără personalitate juridică (010);
- b) Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni pentru persoane fizice române și străine care dețin cod numeric personal (020);
- c) Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni/Declarație de radiere pentru persoane fizice care nu dețin cod numeric personal (030);
- d) Cerere de înregistrare/modificare a domiciliului fiscal al contribuabilului (050);
- e) Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni/Declarație de radiere pentru persoanele fizice care desfășoară activități economice în mod independent sau exercită profesii libere (070);
- f) Certificat de înregistrare fiscală.

Modificarea vectorului fiscal se realizează, din inițiativa organului fiscal competent, până la data de 15 ianuarie 2018.

În **Monitorul Oficial nr. 1037 din 28 decembrie 2017** a fost publicat Ordinul privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 587/2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă. Astfel, la anexa 3 se modifică caracteristicile de editare, modul de difuzare, de utilizare și păstrare a formularelor, iar la „Nomenclatorul obligațiilor de plată la bugetul de stat”, după poziția 73 „Impozit pe veniturile din pensii” se introduc cinci noi poziții.

La anexa 4, referitoare la formularul 100 se modifică subpunctul 1.1: Impozit pe venitul persoanelor fizice: impozit pe veniturile din dividende distribuite persoanelor fizice, impozit pe veniturile din dobânzi, impozit pe veniturile din premii, impozit pe veniturile din jocuri de noroc, impozit pe veniturile din transferul proprietăților imobiliare din patrimoniul personal, impozit pe veniturile din pensii, impozit pe veniturile din drepturi de proprietate intelectuală, impozit pe veniturile din arendarea bunurilor agricole, impozit pe veniturile din alte surse, datorat de persoanele fizice.



## Noutăți Legislative Sumarul lunii decembrie 2017



În **Monitorul Oficial nr. 1038 din 29 decembrie 2017** a fost publicat Ordinul pentru modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3.695/2016 pentru aprobarea formularelor privind definitivarea impozitului anual pe venit și a contribuțiilor sociale datorate de persoanele fizice. Astfel, la articolul 1 alineatul (2), după litera c) se introduc următoarele:

- a) Notificare privind nedepunerea la termen a declarației de impunere;
- b) Notificare privind nedepunerea la termen a declarației informative;
- c) Notificare privind completarea eronată a declarației informative;
- d) Notificare privind neconcordanțele între veniturile declarate și cele existente în evidența fiscal;
- e) Notificare privind nedepunerea la termen a declarației de impunere conform art. 107 alin. (5) din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală.

Prin prezentul ordin s-au adus modificări la următoarele formulare:

- 201 „Declarație privind veniturile realizate din străinătate”;
- 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă, veniturile din jocuri de noroc și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit”;
- 207 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă/veniturile scutite, pe beneficiari de venit nerezidenți”;

În continuare, s-au mai produs modificări privind aprobarea modelului și conținutul unor formulare utilizate în administrarea impozitului pe venit pentru următoarele formulare:

- 220 „Declarație privind venitul estimat/norma de venit”;
- 221 „Declarație privind veniturile din activități agricole impuse pe bază de norme de venit”;
- 222 „Declarație informativă privind începerea/încetarea activității persoanelor fizice care desfășoară activitate în România și care obțin venituri sub formă de salarii și asimilate salariilor din străinătate”;

- 223 „Declarație privind veniturile estimate pentru asocierile fără personalitate juridică și pentru entitățile supuse regimului transparenței fiscale”;
- 224 „Declarație privind veniturile sub formă de salarii și asimilate salariilor din străinătate obținute de către persoanele fizice care desfășoară activitate în România”;
- 256 „Decizie de impunere din oficiu a veniturilor persoanelor fizice” și „Anexă la Decizia de impunere din oficiu a veniturilor persoanelor fizice”;
- 257 „Decizie de anulare a deciziei de impunere din oficiu a veniturilor persoanelor fizice”;
- 260 „Decizie de impunere privind plățile anticipate cu titlu de impozit/impozitul anual datorat” și „Situatie privind modul de stabilire a venitului net pe baza normelor de venit”.

Acestea se utilizează pentru declararea veniturilor realizate începând cu 1 ianuarie 2018.

În **Monitorul Oficial nr. 1038 din 29 decembrie 2017** a fost publicată Hotărârea privind stabilirea contingentului pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2018.

Pentru anul 2018 se stabilește contingentul pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă din România, după cum urmează:

- a) lucrători permanenți - 4.000;
- b) lucrători detașați - 1.200;
- c) persoane transferate în cadrul aceleiași companii - 700;
- d) lucrători înalt calificați - 500;
- e) lucrători sezonieri - 400;
- f) lucrători stagieri - 100;
- g) lucrători transfrontalieri - 100.

### Proiecte de lege

Proiectul de Hotărâre pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 1352/2010 privind aprobarea structurii Clasificării ocupațiilor România – nivel grupă de bază, conform Clasificării internaționale standard a ocupațiilor – ISCO 08, republicată

## Opinii Fiscale

# UE digitalizează informațiile despre securitatea socială – sunteți pregătiți?



**Simona Duncă** - Manager, People Services  
(Immigration and Social Security Practice)

Încă de la adoptarea unui nou Regulament privind securitatea socială la nivelul UE acum mai bine de 10 ani, statele membre ale UE s-au angajat să dezvolte și să implementeze tehnologia IT care să permită instituțiilor o abordare transfrontalieră mai eficientă a aspectelor privind securitatea socială.

Este posibil ca acesta să fie cel mai amplu proiect IT de până acum al Comisiei Europene. Proiectul este intitulat EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information - Schimb Electronic de Informații în Materie de Securitate Socială). EESSI este așadar un sistem informatic care ajută instituțiile de securitate socială din statele membre ale UE să facă schimb de informații mai rapid și mai sigur, așa cum prevăd reglementările UE privind coordonarea sistemelor de securitate socială. În momentul de față, majoritatea acestor schimburi de informații au loc pe suport de hârtie, prin intermediul formularelor europene. În următorii ani, acestea vor fi înlocuite cu proceduri electronice, pe măsură ce statele membre se conectează la EESSI.

EESSI a fost lansat de Comisie în iulie 2017, iar statele membre UE, Norvegia, Islanda, Liechtenstein și Elveția au la dispoziție 2 ani pentru a finaliza introducerea sistemului la nivel național și pentru a-și conecta instituțiile de securitate socială la rețeaua electronică transfrontalieră de schimb de date. În România, Casa Națională de Pensii Publice în parteneriat cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a demarat deja implementarea acestui proiect sub forma "Interoperabilitatea Europeană pentru Instituțiile de Asigurări Sociale din România (ESSIR)".

### Ce importanță va avea implementarea platformei EESSI?

EESSI va permite schimbul mai rapid, mai simplu și mai sigur de informații în materie de securitate socială în întreaga UE și dincolo de granițele sale, și va permite autorităților să trateze eficient cazurile individuale și să faciliteze calcularea și plata prestațiilor sociale.

Implementarea proiectului va contribui, de asemenea, la optimizarea cazurilor, introducând proceduri electronice standard, aspect care va consolida și mai mult aplicarea corectă a normelor de coordonare a securității sociale, combaterea fraudei și a erorilor. Ca rezultat, cetățenii și companiile vor beneficia de o interacțiune mai rapidă și mai bună, precum și mai puțin costisitoare în domeniul asigurărilor sociale.

Mai mult decât atât, statele membre vor putea să distribuie informațiile în materie de securitate socială către toate autoritățile relevante din sistemul național propriu.

De exemplu, în cazul unei inspecții se vor putea verifica pe loc dacă a fost eliberat un certificat A1 pentru o persoană care vine din străinătate, indiferent cât de scurtă este șederea acesteia. De asemenea, se va putea constata rapid dacă certificatul A1 reflectă împrejurările reale și este emis corect. Nerespectarea obligației de a prezenta un certificat A1 eliberat corect are deja consecințe și efecte încă de acum, mai multe state membre aplicând deja amenzi substanțiale pentru neconformitate. Schimbul electronic de informații va permite țărilor să își extindă aria de control fără o suplimentare semnificativă a resurselor.

### Sunteți pregătiți?

Tendința generală a autorităților este de utiliza din ce în ce mai mult tehnologia privind schimbul de informații. Cu ajutorul EESSI, vor avea multiple posibilități de a solicita și verifica respectarea obligațiilor în materie de securitate socială, iar acesta este probabil doar un pas din partea autorităților în direcția digitalizării.

În acest sens, angajatorii trebuie să acorde o mai mare importanță în strângerea și furnizarea de informații relevante despre angajați și de a-i asigura corect în statul membru competent. Autoritățile încep să fie din ce în ce mai puțin dispuse să accepte sau să corecteze situații în care un angajator continuă să plătească contribuții de securitate socială în alt stat decât cel competent (și implicit, fără a furniza un certificat A1 și un EHC - Card European de Sănătate) pentru angajații care călătoresc în străinătate.





Meet the Consultant

## Simona Duncă - Manager, People Services (Immigration and Social Security Practice)

Simona este Manager în cadrul echipei People Services din KPMG, cu peste 10 ani experiență în coordonarea și gestionarea proiectelor de mobilitate internațională a lucrătorilor, acoperind arii de expertiză în domeniul serviciilor de imigrare și securitate socială pentru lucrătorii migranți. Simona susține frecvent cursuri și seminarii pe teme specifice în ceea ce privește regulile de imigrare în România și de aplicare a prevederilor normelor europene de securitate socială și libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene.

Totodată, Simona are un rol activ și în proiecte de consultanță privind managementul resurselor umane, participând recent ca speaker la Conferința Piața muncii, de la realitățile de astăzi, la predicțiile de mâine.

Simona face parte din diferite grupuri internaționale de lucru din cadrul KPMG în ceea ce privește imigrarea, detașările transnaționale, securitatea socială pentru lucrători migranți și Brexit, și este membru în diverse organizații și comitete de lucru în care se discută despre modificările cadrului legislativ, viitorul muncii și tendințe în domeniu, precum: AmCham Romania (American Chamber of Commerce in Romania), BRCC (British Romanian Chamber of Commerce), FreSsco (Free Movement of Workers and Social Security Coordination) și HR Club.



**Simona Duncă** - Manager,  
People Services (Immigration  
and Social Security Practice)

## Evenimente

### Seminar de Limba engleză pentru afaceri/ Abilități de scriere în limba engleză



**KPMG în România** oferă seminarii de limba engleză pentru afaceri/ abilități de scriere în limba engleză, personalizate sau deschise.

Seminarul se adresează vorbitorilor nativi de limbă română, care au un nivel mediu de cunoaștere a limbii engleze și care își doresc să poată vorbi mai corect și scrie mai eficient pe varii subiecte legate de mediul de afaceri. Seminarul este interactiv, structurat pe exerciții orale dar și scrise, care mai apoi sunt prezentate clasei și discutate.

Seminarul este prezentat de **Dr. Mark Percival** (KPMG

Romania Business Writer), vorbitor nativ de limba engleză (originar din Regatul Unit) cu cunoștințe solide de limba română. Mark are diploma de doctorat în relații româno-britanice, obținută la London University. Mark va deveni în curând cetățean român.

Alături de Mark va prezenta **Ana Maria David**, absolventă a facultății de Limbi și Literaturi Străine (specializarea Engleză-Italiană). Ana Maria cunoaște în detaliu gramatica limbii engleze, cu noțiuni solide de stil și vocabular.

Numărul maxim de participanți este de 15-20 de persoane, iar seminarul poate avea loc fie la

sediul KPMG din București, fie la sediul clientului. Seminarul poate fi organizat și în alte orașe din România. Durata seminarului este de o zi (8 ore, cu pauză de prânz inclusă). Suntem flexibili și deschiși discuțiilor în stabilirea programului de desfășurare a seminarului. (e.g. putem organiza o serie de sesiuni mai scurte).

Pentru detalii suplimentare vă rugăm să o contactați pe:

**Ana Maria David**  
Telefon: +40 (751) 222 725  
Fax: +40 (372) 377 700  
E-mail: [anadavid@kpmg.com](mailto:anadavid@kpmg.com)

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

### Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services  
[mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com)  
Tel: +40 372 377 782

### KPMG Tax S.R.L.

Victoria Business Park  
DN1 București Ploiești nr. 69-71, Sector 1, București 013685  
România, P.O. Box 18 – 191  
Tel: +40 372 377 800 / Fax: +40 372 377 700  
E-mail: [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro) / Internet: [www.kpmg.ro](http://www.kpmg.ro)