

KPMG

People Services

Newsletter

Buletin informativ

Septembrie 2023





Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie să se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt.

Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 2023 KPMG România S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.

PAG 4 Opinii Fiscale

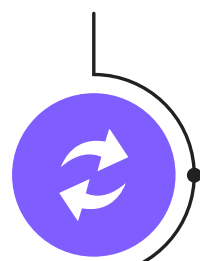
Un nou Acord-cadru european în materie de securitate socială o nouă limită de referință în stabilirea locului unde se plătesc contribuțiile

PAG 7 Dreptul Muncii

Ordonanța de urgență 69/2023 pentru modificarea art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, precum și pentru stabilirea unor măsuri pentru aplicarea acestor prevederi

PAG 9 Meet the Consultant

Camelia Neicu,
Tax assistant,
Global Mobility
Services, KPMG
în România



PAG 5 Trenduri în HR

Cum să pui Inteligența Artificială Generativă (Generative AI) la treabă: regândirea capacităților pe termen lung pentru companii

PAG 8 Noutăți Legislative

Sumarul lunii august 2023

Mijlocul lunii septembrie a venit cu un Proiect de Lege, noua formă legală a mult discutatei Ordonanțe de întărire a disciplinei economico-financiare. Astfel, potrivit celei mai recente variante, scutirea de impozit în IT, construcții, agricultură și industria alimentară se menține doar pentru venituri sub 10.000 lei, iar termenul de implementare a măsurii a fost stabilit pentru începutul lunii octombrie. De asemenea, ultima variantă propusă spre dezbateri de Ministerul Finanțelor prevede ca, tot din luna următoare publicării modificărilor legislative, angajații din IT să nu mai plătească contribuția la pilonul II de pensii, asemenea lucrătorilor din construcții, industrie alimentară sau din sectorul agricol. Astfel, persoanele fizice care lucrează în IT ar putea fi scutite de la plata contribuției la pilonul al II-lea, dar ar putea opta pentru plata acesteia, similar cu angajații din construcții, industria alimentară și sectorul agricol.

Este important de menționat că, dacă scutirea de la plata impozitului nu aduce cu sine reducerea unor drepturi ale salariaților, nu putem spune același lucru și despre scutirea de la plata contribuției la pilonul al II-lea de pensii. Astfel, toți angajații ce ar fi scutiți de la plata pilonului al II-lea, în situația în care nu vor opta totuși pentru a contribui, nici nu vor putea beneficia pe viitor de pensie integrală, ci doar raportată la valoarea contribuției.

Așa cum am putut constata din numeroasele interacțiuni avute, pe fondul incertitudinilor legislative, companiile nu au stabilit care sunt strategiile pe care le vor urma, în sensul de a compensa sau nu, integral sau parțial, impactul acestor modificări asupra salariului net al angajaților.

De aceea, îndemn organizațiile, ca și în numărul anterior, să pregătească un plan de absorbire sau atenuare a impactului asupra veniturilor salariaților și bugetului de salarii, precum și să ia legătura cu consultanți specializați care să îi ajute în implementarea modificărilor legislative. Există în legislația fiscală românească alte facilități fiscale ce ar putea fi utilizate pentru a diminua efectul acestor modificări legislative asupra salariului net al angajaților.

În plus, în Buletinul din această lună, veți putea citi despre **Un nou Acord-cadru european în materie de securitate socială, ce decide o nouă limită de referință în stabilirea locului unde se plătesc contribuțiile**. Angajatorii și angajații din statele membre ale Uniunii Europene care au aderat noul Acord au avut, începând cu 1 iulie 2023, posibilitatea de a opta pentru sistemul de securitate socială din țara în care este înregistrat angajatorul. Condiția este ca angajații să lucreze în regim de telemuncă din țara de reședință pentru o perioadă de timp mai mică de 50% din totalul activității (comparativ cu prevederile anterioare Acordului, care menționau o perioadă maximă de 25%). Menționăm că, până la acest moment, România nu se află între statele semnatare.

De asemenea, în acest număr, veți mai afla și cum puteți pune **Inteligența Artificială Generativă (Generative AI) la treabă**. Într-o epocă a progresului tehnologic rapid, în care companiile sunt provocate să caute continuu modalități inovatoare pentru a rămâne competitive, eficiente și agile, o tendință care a început deja să influențeze mecanismele planificării strategice a forței de muncă este Inteligența Artificială Generativă (Generative AI). Ce este și cum poate ajuta organizațiile, veți afla în paginile Buletinului.

Noutățile legislative, întâlnirea cu consultantul lunii și rubrica de Dreptul Muncii, vă vor oferi și ele informații interesante și vă îndemn să le citiți.

Până ne vom revedea, o toamnă liniștită vă doresc.
Mădălina

Mădălina Racovițan

Tax Partener,
Head of People Services
Email: mracovitan@kpmg.com



Opinii Fiscale

Un nou Acord-cadru european în materie de securitate socială - o nouă limită de referință în stabilirea locului unde se plătesc contribuțiile

Angajatorii și angajații din statele membre ale Uniunii Europene care au aderat la noul Acord au avut, începând cu 1 iulie 2023, posibilitatea de a opta pentru sistemul de securitate socială din țara în care este înregistrat angajatorul. Condiția este ca angajații să lucreze în regim de telemuncă din țara de reședință pentru o perioadă de timp mai mică de 50% din totalul activității (comparativ cu prevederile anterioare Acordului care menționau o perioadă maximă de 25%). Menționăm că, până la acest moment, România nu se află între statele semnatare.

Având în vedere dinamica rapid schimbătoare a locului de muncă din ultimii ani, în special dacă ne raportăm la creșterea numărului de angajați în situații de telemuncă, statele membre ale Uniunii Europene au considerat că este nevoie de un acord care să se adapteze modificărilor intervenite.

De aceea, statele membre ale Uniunii Europene au fost invitate să semneze un Acord-cadru ("Acord") menit să ofere angajatorilor și angajaților posibilitatea de a opta pentru sistemul de securitate socială dorit. De asemenea, este important de menționat că intrarea în vigoare a Acordului a fost 1 iulie 2023, pentru țările care au semnat deja până la acea dată. Pentru țările ce vor adera după aceasta dată, intrarea în vigoare se face odată cu data semnării, aplicarea sa nefiind retroactivă.

Pentru a beneficia de prevederile Acordului, trebuie să existe **o solicitare transmisă autorităților din țara de înregistrare a angajatorului, pentru eliberarea formularului A1**, formular ce confirmă faptul că angajatul își achită contribuțiile sociale în altă țară din UE, dacă este detașat sau lucrează în mai multe țări în același timp.

Practic, angajatorii trebuie să analizeze fiecare situație în parte pentru a stabili dacă contribuțiile sociale ajung să fie datorate în alt stat decât cel de origine. Un angajat poate rămâne asigurat în România, chiar dacă își desfășoară activitatea de telemuncă în alt stat

membru al UE, iar pentru asta angajatorul poate solicita formularul portabil A1. În lipsa formularului A1, există riscul ca angajatul să datoreze contribuții sociale în statul în care acesta prestează munca, risc care aduce după sine și alte riscuri fiscale.

Până la acest moment, țările care s-au încadrat în termenul oficial sunt Austria, Belgia, Croația, Republica Cehă, Finlanda, Franța, Germania, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Polonia, Portugalia, Spania, Suedia, Elveția, Țările de Jos și Republica Slovacă.

Interesant de menționat este faptul că România, un stat membru UE cu un număr semnificativ de cetățeni ce lucrează în regim de telemuncă, nu este încă parte semnatară a acestui Acord. Deși motivele nu se cunosc, există totuși câțiva potențiali factori care au întârziat procesul semnării și ne referim aici la posibila provocare administrativă provenită, în principal, din lipsa resursei umane - implementarea stipulărilor Acordului ar putea necesita schimbări în procesele și sistemele interne ale autorităților. De asemenea, este posibil ca statul român să fie deja implicat în negocieri bilaterale cu anumite țări sau grupuri de țări și să aștepte impactul Acordului asupra altor state membre ce au semnat deja, urmând ca mai apoi să analizeze consecințele și beneficiile probabile înainte de a lua o decizie. Oricare ar fi motivul nesemnării Acordului, ezitarea sau întârzierea României poate aduce de la sine incertitudini atât pentru angajatori, cât și pentru angajații acestora în sistem de telemuncă.

De aceea recomandăm companiilor să **identifice situațiile în care angajații își desfășoară activitatea în regim de telemuncă dintr-o țară diferită de țara de înregistrare a angajatorului, pentru a putea determina în mod corect aplicabilitatea sa. O astfel de analiză este necesară și în contextul cerinței conform căreia companiile și angajații trebuie să solicite în timp util și în avans eliberarea formularului A1, existând riscul ca cererile retroactive să fie respinse.**



**Paul
Pîrvulescu**

Senior Assistant,
Tax People Services

Cum să pui Inteligența Artificială Generativă (Generative AI) la treabă: regândirea capacităților pe termen lung pentru companii



Raluca Modoran

Associate Manager,
People Services

Inteligența Artificială Generativă (Generative AI) este un subset al inteligenței artificiale care permite mașinilor să genereze conținut, fie că este vorba de text, imagini, muzică sau alte tipuri de date. Utilizează algoritmi sofisticati și rețele neuronale pentru a crea conținut care imită îndeaproape creativitatea și inteligența umană. Inteligența Artificială Generativă (Generative AI) este intuitivă și adaptabilă, poate automatiza fluxuri de lucru și poate oferi suport experților din diferite domenii, sporindu-le creativitatea și îmbunătățind procesul de luare a deciziilor. Are potențialul de a revoluționa modul în care organizațiile elaborează strategiile, alocă resursele și construiesc o forță de muncă pregătită pentru viitor, întrucât adoptarea nu se referă doar la o actualizare a tehnologiei folosite, ci și la utilizarea capacităților revoluționare ale IA Generative la nivelul întregii companii. Iată cum recomandăm organizațiilor să regândească modul de lucru, astfel încât să pună cu adevărat la treabă Inteligența Artificială.

1. Identificarea rolurilor, activităților și competențelor.

Inteligența Artificială Generativă poate automatiza și îmbunătăți activitatea multor roluri ce au la bază un volum ridicat de cunoștințe pentru îndeplinirea sarcinilor, atât la nivel de relații cu clienții și vânzare, marketing, cât și în funcțiuni de tipul managementul riscului, financiar, HR, suport IT, servicii administrative. Acest lucru este posibil prin:

- identificarea rolurilor unde această tehnologie poate avea cel mai mare impact
- analiza responsabilităților postului și identificarea acelor activități care pot fi automatizate și îmbunătățite

Într-o epocă a progresului tehnologic rapid, companiile sunt provocate să caute continuu modalități inovatoare de a rămâne competitive, eficiente și agile. În acest context, o tendință care a început deja să influențeze mecanismele planificării strategice a forței de muncă este utilizarea Inteligenței Artificiale Generative (Generative AI). Ce este și cum poate ajuta organizațiile?

- definirea unei noi strategii privind forța de muncă care include training și perfecționare pentru încorporarea IA Generativă, pentru a absorbi tehnologia în noile procese și moduri de lucru

2. Valorificarea tehnologiei în dezvoltarea rolurilor.

Asigurarea că soluțiile implementate sunt relevante și adaptate nevoilor și sprijină atingerea obiectivelor companiei și nu doar un alt proiect de transformare digitală, asigură creșterea nivelului de adopție în rândul angajaților. Astfel, se pot avea în vedere câteva aspecte pentru valorificarea într-un timp cât mai scurt a beneficiilor tehnologiei:

- demararea adopției prin proiecte pilot, în care IA generativă este implementată pentru început doar în anumite funcțiuni sau pentru anumite roluri
- derularea de sesiuni intensive de training - angajații au nevoie de competențe noi pentru mărirea noilor instrumente și de un timp suficient pentru familiarizarea cu noile moduri de lucru
- încurajarea angajaților să vină cu sugestii și soluții pentru exploatarea noilor instrumente și îmbunătățirea proceselor
- implicarea angajaților în analiza rezultatelor, monitorizarea progresului și dezvoltarea de noi soluții de continuare a adopției de tehnologie

3. Captarea valorii generate. Pe măsură ce proiectele de implementare a IA Generativă evoluează și se maturizează, structura organizației și a forței de muncă are nevoie să se transforme în paralel pentru a obține beneficiile așteptate, printr-o serie de inițiative de tipul:

- redefinirea strategiilor și a proceselor de management al oamenilor pentru încurajarea colaborării om-tehnologie/AI
- reorganizarea departamentelor și a structurilor de raportare pentru optimizarea fluxurilor om-AI.
- comunicarea proactivă a schimbărilor și sprijinirea angajaților impactați
- redesenarea și redimensionarea rolurilor dezvoltate cu tehnologie pentru captarea îmbunătățirii productivității
- recalificarea angajaților pentru a-și asuma roluri mai strategice pe măsură ce sarcinile sunt automatizate, ceea ce poate implica și un nou mod de măsurare a productivității considerând aportul tehnologiei în realizarea activităților

4. Gestionarea riscurilor și a conformității.

Implementarea Inteligenței Artificiale Generative necesită o atenție sporită acordată unei implementări etice și responsabile a tehnologiei, pentru limitarea riscurilor și menținerea încrederii în rândul clienților, partenerilor și angajaților, în câteva arii:

- crearea la nivelul companiei unei echipe de lucru pentru implementarea inteligenței artificiale, care să supravegheze managementul politicilor și al riscurilor și în care specialiști din funcțiunile juridic, guvernanta corporativă și resurse umane să fie implicate încă de la început
- revizuirea permanentă a practicilor de management al informațiilor pentru asigurarea securității și confidențialității datelor
- instituirea unor principii de IA ce i-au în considerare factorul uman și sunt aliniate la valorile companiei

Ce rol are funcțiunea de Resurse Umane în susținerea colaborării om-AI? Pentru ca IA Generativă să fie implementată cu succes, oamenii trebuie să o înțeleagă, să-i vadă beneficiile și să o

îmbrățișeze, iar organizația trebuie să se concentreze pe identificarea oportunităților și riscurilor cu privire la stabilitatea forței de muncă și continuitatea afacerii, pe dezvoltarea proactivă a unui plan de gestionare a tranziției forței de muncă către noi moduri de lucru. Astfel, funcțiunea de resurse umane va juca un rol esențial în conducerea planului strategic de optimizare a forței de muncă în contextul evoluției IA Generative, pe câteva direcții esențiale:

- planificarea strategică și managementul oamenilor, atât pentru a evalua tipurile de abilități necesare pentru noile modele de colaborare cu IA generativă, cât și pentru a înțelege nevoia de atragere a competențelor necesare și a oamenilor potriviți
- redefinirea experienței angajaților, inclusiv a gradului în care noile moduri de lucru ar putea afecta moralul și productivitatea acestora
- regândirea modului în care performanța angajaților este evaluată și recompensată ca urmare a colaborării om-inteligență artificială
- identificarea și protejarea rolurilor critice, astfel încât compania să poată continua să livreze obiectivele strategice în perioada de transformare

Pe întreaga perioadă de tranziție, rolul HR-ului este să devină un adevărat hub de inovație al organizației, să genereze noi moduri de gândire, să provoace vechile structuri și roluri care au fost construite conform principiilor revoluției industriale, dar, în același timp, să se asigure că, în toată această transformare digitală, factorul uman nu este pierdut din vedere. Cu alte cuvinte, este o ocazie importantă pentru funcțiunea de resurse umane de a-și crește impactul și valoarea în livrarea strategiei companiei.

Astfel, cu un plan bine pus la punct, organizațiile pot demara definirea forței de muncă a viitorului și atragerea talentelor într-un mediu excelent de dezvoltare profesională, ce are la bază cele mai bune practici și tehnologii.

Dreptul Muncii

Ordonanța de urgență 69/2023 pentru modificarea art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, precum și pentru stabilirea unor măsuri pentru aplicarea acestor prevederi

Pe fondul majorării prețurilor la bunurile de consum, dar și a prețurilor la energie la nivel internațional și european, România se confruntă cu o scădere a puterii de cumpărare, cu impact considerabil asupra standardelor de viață ale populației. Pentru a contracara efectele negative ale inflației, Guvernul a aprobat, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, majorarea valorii nominale maxime a tichetului de masă.

Astfel, **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 69/2023** (denumită în continuare „**OUG nr. 69/2023**”) a intervenit pentru a modifica art. 14 din Legea 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare (denumită în continuare „**Legea nr. 165/2018**”).

Potrivit OUG nr. 69/2023, alin. (1) și (2) ale art. 14 din Legea 165/2018 au fost modificate pentru a majora valoarea nominală maximă a tichetelor de masă de la 30 de lei per angajat pe fiecare zi lucrată la 35 de lei începând cu data de 1 august 2023. De asemenea, s-a decis că începând cu data de 1 ianuarie 2024 valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 40 de lei și se va aplica și pentru lunile august și septembrie 2024.

Prin urmare, începând cu data de 1 august 2023, valoarea nominală maximă a tichetelor de masă a crescut la suma de 35 de lei, urmând ca, începând cu 1 ianuarie 2024, aceasta să crească la suma de 40 de lei.

OUG nr. 69/2023 a intrat în vigoare în data de 27 iulie 2023.



Irina Stănică

Senior Managing Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Ana-Maria Dorneanu

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Noutăți Legislative



În Monitorul Oficial nr. 731 din 09 august 2023

a fost publicata - Hotărâre pentru modificarea Hotărârii Consiliului superior al Camerei Consultanților Fiscali nr. 14/2021 privind aprobarea cotizațiilor, a termenelor de plată și a obligațiilor declarative pentru membrii Camerei Consultanților Fiscal.

Potrivit noii Hotărâri, Consiliul superior al Camerei Consultanților Fiscali stabilește că viza anuală de liberă practică se va acorda doar membrilor activi care îndeplinesc cumulativ, la data acordării vizei, următoarele condiții: 1. în cazul persoanelor fizice: a) nu au declarații de activitate nedepuse, cu termene de depunere în anii precedenți; b) nu înregistrează obligații de plată restante, cu termene de scadență în anii precedenți; c) nu înregistrează restante la orele de pregătire profesională stabilite în obligația acestora, conform normelor legale emise de Camera Consultanților Fiscali, până în anul precedent inclusiv; în ceea ce privește persoanele juridice, trebuie ca ele a) să nu aibă declarații de activitate nedepuse, cu termene de depunere în anii precedenți; b) să nu înregistreze obligații de plată restante, cu termene de scadență în anii precedenți; c) și cel puțin un consultant fiscal activ dintre asociați/acționari și administratori să îndeplinească cumulativ condițiile prevăzute la pct. 1.”

În Monitorul Oficial nr. 787 din 31 august 2023

s-a publicat Ordonanță de urgență pentru modificarea și/sau completarea unor acte normative din domeniul pensiilor publice. Astfel, schimbările vizează articolul 29, alineatele (11) și (12) urmând că aibă un alt cuprins: „(11) Locurile de muncă încadrate în condiții deosebite de muncă, în baza avizelor a căror valabilitate a fost prelungită până la data de 1 septembrie 2023, sunt locuri în condiții deosebite de muncă, potrivit legii, până la normalizarea de către angajator a condițiilor de muncă. (12) Perioada de activitate desfășurată în locurile de muncă prevăzute la alin. (11) constituie stagiul de cotizare în condiții deosebite de muncă, pentru care angajatorii datorează contribuția de 4%, potrivit prevederilor art. 138 lit. b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.”

După articolul 165 se introduce un nou articol, art. 165¹, cu următorul cuprins: „Art. 165¹. — Adeverințele eliberate de angajatori sau de către deținătorii legali de arhive, precum și documentele necesare stabilirii și/sau recalculării drepturilor de pensie emise potrivit dispozițiilor legale în vigoare se certifică prin ștampilă și semnătură olografă a conducătorului entității sau a persoanei delegate în acest sens.” Anexa nr. 1 se modifică și se înlocuiește cu anexa la prezenta ordonanță de urgență. Art. III. — (1) Termenul de încadrare în categoria funcțiilor contractuale prevăzut la art. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 90/2021 privind unele măsuri din domeniul pensiilor publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 808 din 23 august 2021, aprobată prin Legea nr. 362/2022, se prelungește până la data de 31 august 2024.

Meet the Consultant



Camelia Neicu,

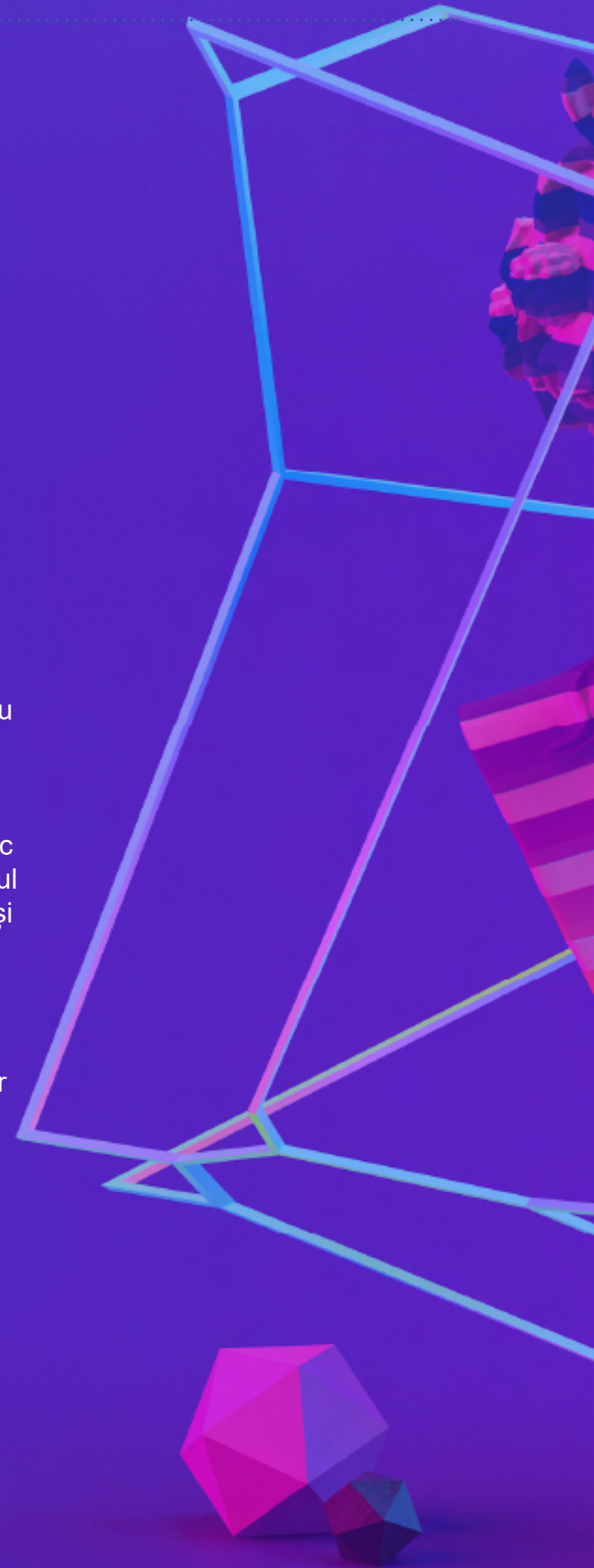
Tax assistant,
Global Mobility,
KPMG în România

Numele meu este Camelia Neicu și m-am alăturat echipei People Services, Global Mobility Services acum un an, odată cu terminarea Facultății de Relații Economice Internaționale, din cadrul Academiei de Studii Economice București.

Asadar, oportunitatea de a face parte din echipa de People Services a fost startul pe care îl așteptam de mult timp în cariera mea și, de asemenea, o mare provocare. Fiindcă am decis să mă alătur companiei KPMG, am avut ocazia să iau parte la proiecte interesante, am învățat să lucrez mai bine în echipă, am învățat să îmi organizez mai bine sarcinile și,

totodată, să comunic mai bine, atât cu colegii mei, cât și cu clienții.

Câteva dintre activitățile pe care le pretez în cadrul echipei GSM privesc întocmirea declarațiilor lunare, calculul impozitului și al contribuțiilor sociale și comunicarea cu autoritățile fiscale. Pot spune că sunt foarte încântată și mândră că fac parte din această companie și din cultura ei. Mi-am propus să fiu cât mai deschisă tuturor oportunităților la care pot lua parte în cadrul companiei și să învăț cât mai mult și cât mai repede, pentru a continua furnizarea de servicii de o calitate înaltă clienților noștri.



KPMG Romania

Bucharest Office

KPMG in Romania,
DN1, Șoseaua București-Ploiești
nr. 89A, Sector 1, București 013685,
România,
P.O. Box 18 – 191
T: +40 372 377 800
www.kpmg.ro

Cluj-Napoca Office

Vivido Business Center
Alexandru Vaida Voievod street
no 16, 400592, Cluj Napoca
T: +40 (372) 377 900
F: +40 (753) 333 800
E: kpmgro@kpmg.ro

Constanța Office

Mamaia blv., no. 208,
4th Floor, Constanța,
900540, Romania
T: +40 (756) 070 044
F: +40 (752) 710 044
E: kpmgro@kpmg.ro

Iași Office

Ideo Business Center,
Păcurari Road, no. 138,
Ground Floor
Iași, 700521, România
T: +40 (756) 070 048
F: +40 (752) 710 048
E: kpmgro@kpmg.ro

Timișoara Office

ISHO Offices
Take Ionescu blv. no. 50,
Building A,
7th floor, Timiș, Romania
T: +40 372 377 999
F: +40 372 377 977
E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG Moldova

Chișinău Office

171/1 Stefan cel Mare blv.,
8yh floor, MD-2004, Chișinău
Republic of Moldova
T: + 373 (22) 580 580
F: + 373 (22) 540 499
E: kpmg@kpmg.md
www.kpmg.md



kpmg.com/socialmedia

