



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Decembrie 2023





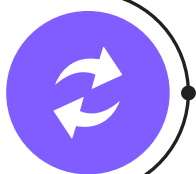
Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie sa 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 gobale 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

Modificări radicale în impozitarea PFA-urilor, începând cu ianuarie 2024. Cât de atractive rămân?



PAG 7
Dreptul Muncii

Raportul Comisiei Europene cu privire la deficitul de forță de muncă și de competențe în Uniunea Europeană



PAG 11
Meet the Consultant

Anton Șerban,
People Services
Senior Assistant,
Global Mobility,
KPMG în România



PAG 5
Trenduri în HR

Cum privesc organizațiile Leadership-ul și Followership-ul? Perspective și recomandări



PAG 9
Noutăți Legislative

Sumarul lunii noiembrie 2023



Oxford English Dictionary a ales "rizz" drept cuvântul anului 2023 (provenit de la carismă, farmec -n. aut), în vreme ce editura americană Merriam-Webster s-a oprit asupra lui „autentic”. Care ar fi pentru HR cuvântul care ar descrie cel mai bine anul de care mai avem puțin și ne despărțim? Eu am ales "roller-coaster", care, parcă, descrie cel mai bine urcușurile și coborâșurile prin care ne-a purtat 2023, cu toate modificările fiscale și din zona de resurse umane cu care ne-am confruntat și pe care le vom avea de înfruntat – chiar zilele acestea a fost adoptată o nouă rundă de schimbări fiscale de amploare.

Astfel, o să vă invit să citiți în acest număr al Buletinului câteva detalii despre schimbările aplicate în impozitarea PFA-urilor, începând cu ianuarie 2024 și să vedeți cât de atractive rămân acestea - indiferent dacă sunt pe pierdere, PFA-urile ar putea fi obligate să plătească contribuția la sănătate. În plus, orice modificare a salariului minim pe economie, începând cu 2024, va duce la o creștere atât a plafonului, cât și a contribuției la sănătate și pensie pe care le datorează.

Tot în acest număr al Buletinului veți mai putea citi și despre un studiu, realizat de KPMG în România în colaborare cu Casa Paleologu, și analiza concluziile la care am ajuns. Una dintre ele relevă că mai puțin de jumătate (45%) dintre organizațiile din România investesc în programe de dezvoltare a leadershipului, ceea ce indică un potențial nevalorificat. De ce vă sfătuim să realizați o astfel de investiție – în articolul "Cum privesc organizațiile Leadership-ul și Followership-ul? Perspective și recomandări".

Veți mai afla și despre Raportul Comisiei Europene privind Dezvoltările în ocuparea forței de muncă în Uniune și punerea în aplicare a Orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă, vă veți întâlni, ca de obicei, cu consultantul lunii și veți putea vedea și care au fost cele mai importante modificări legislative ale lunii noiembrie.

Până ne vor întâlni din nou, vă urez sărbători fericite, cât mai autentice și pline de "rizz",
Mădălina

Mădălina Racovițan

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



Opinii Fiscale

**Modificări radicale în
impozitarea PFA-urilor,
începând cu ianuarie
2024. Cât de atractive
rămân?**



**Alina
Puțică**

Senior Manager,
Tax People Services



**Emilia
Corcinschi**

Senior Assistant,
Global Mobility

Schimbări importante și în impozitarea persoanelor care obțin venituri din activități independente aduse de Legea privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, ce par menite să le scadă atractivitatea. Astfel, chiar dacă sunt pe pierdere, persoanele fizice autorizate (PFA) ar putea fi obligate să plătească contribuția la sănătate. În plus, orice modificare a salariului minim pe economie, începând cu 2024, va duce la o creștere atât a plafonului, cât și a contribuției la sănătate și pensie datorată. Ce mai este bine de știut?

Legea 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, publicată în Monitorul Oficial nr. 977 din 27 octombrie 2023, a venit cu transformări importante ale impozitării pentru mai multe domenii, inclusiv pentru PFA-uri, așa cum sunt reglementate prin Ordonanța de urgență nr. 44 din 16 aprilie 2008.

Deși, în principiu PFA-urile trebuie să plătească aceleași taxe ca și până acum – impozit venit, sănătate și pensie, cea mai radicală ajustare vine din modul de calcul a contribuției la sănătate (i.e CASS). **Veniturile obținute din activitățile independente nu se vor mai cumula cu alte tipuri de venituri** (de exemplu dividende, dobanzi, chirii etc.) pentru determinarea bazei anuale de calcul a acestei contribuții, ci vor fi considerate separat, cu raportare la noi plafoane stabilite.

Astfel, în cazul contribuției sociale de sănătate pentru veniturile din activități independente **se elimină plafoanele de 6, 12, 24 salarii minime în vigoare și se introduc plafoanele de 6 și 60 de salarii minime.**

Mai exact, CASS se va calcula la nivelul venitului realizat, însă baza de calcul a CASS nu poate fi mai mică decât plafonul de 6 salarii minime și nici mai mare decât plafonul de 60 de salarii minime în vigoare. Prin urmare, CASS pentru venituri obținute de PFA, în cazul determinării venitului în sistem real, se va calcula astfel:

- 10% raportat la 6 salarii minime în vigoare, pentru venituri până în 6 salarii minime;
- 10% raportat la veniturul net anual realizat, pentru venituri cuprinse între 6 și 60 de salarii minime;
- 10% raportat la 60 de salarii minime în vigoare, pentru venituri care depășesc acest plafon.

O altă modificare ce va avea impact, de data asta pozitiv, în determinarea taxelor totale datorate se referă la deductibilitatea CASS la calculul

impozitului pe venitul din activitățile independente. Astfel, **această contribuție devine deductibilă la calculul impozitului pe venit începând cu 1 ianuarie 2024.**

Chiar dacă deducerea acestei contribuții sociale de sănătate la calculul impozitului pe venit datorat poate influența pozitiv nivelul impozitului, valoarea totală a taxelor va crește considerând noile plafoane și reguli de calcul a CASS.

Spre exemplu, într-un scenariu de calcul în care considerăm un onorariu lunar brut de 25.000 RON, fără a lua în calcul alte cheltuieli deductibile în afară de contribuțiilor sociale și ținând cont de creșterea salariului minim de la 3.000 RON la 3.300 RON, nivelul total al taxelor plătite de o persona fizică autorizată, în cazul determinării venitului în sistem real, va crește de la 53.400 RON în anul 2023 la 65.640 RON în anul 2024. Avem astfel o creștere de aproximativ 23%, care reprezintă cu certitudine un aspect negativ pentru cei care operează ca și PFA.

Ce înseamnă schimbarea pentru PFA-urile cu venituri mici? Pentru un PFA cu pierdere sau cu venituri foarte mici (sub 6 salarii minime), fără vreo perspectivă solidă de creștere a lor, Legea "sustenabilității" nu vine cu vești bune - PFA-urile nu mai reprezintă o formă rentabilă de impozitare, dat fiind faptul că vor plăti 10% contribuție la sănătate la plafonul de șase salarii. În cazul lor, în funcție de cât de mici sunt veniturile impozabile, ar putea fi luată în calcul varianta creării unui SRL plătitor de impozit pe profit.

Nici PFA-urile cu venituri medii nu sunt într-o poziție avantajoasă, dat fiind faptul că plafonul la care aceștia vor plăti contribuția va fi de 60 de salarii minime, dacă depășesc acest plafon – aprox 19.800 de lei pe an.

În cazul PFA-urilor la normă de venit, acestea trebuie să verifice dacă se mai regăsesc între obiectele de activitate care pot fi impozitate la normă de venit și să respecte plafonul de 25.000 euro/an. După depășirea acestui plafon, intervine obligația de a trece PFA în sistem real.

Astfel, considerăm că aceste modificări legislative pot influența forma economică de organizare a activităților economice, făcând mai puțin atractivă varianta de a desfășura activitatea ca și PFA.

În concluzie, schimbarea poate fi percepută ca un pas spre egalizarea sarcinii fiscale între diverse sectoare, cu riscul, însă, de a afecta creșterea într-un sector cheie al economiei.

Trenduri în HR

Cum privesc organizațiile Leadership-ul și Followership-ul? Perspective și recomandări

Majoritatea companiilor românești nu investesc în programe de leadership, deși cele mai multe dintre cele care le-au derulat le recunosc valoarea, arată un studiu realizat de KPMG în România în parteneriat cu Casa Paleologu. Iată cele mai importante concluzii și recomandări.

În decursul istoriei, Leadershipul și Followershipul au evoluat ca două componente inseparabile ale progresului. De la societățile tribale, la imperiile antice și de la revoluțiile industriale până astăzi, rolul liderilor rămâne important, modelând cursul istoriei umane. În prezent, vorbim tot mai mult de lideri ca arhitecți ai viziunii și ai misiunii, integrând aceste elemente în ADN-ul organizațional și oferind inspirație și sens celor care îi urmează. Viziunea, capacitatea de a naviga și de a ghida echipele în contexte de incertitudine și de volatilitate, de a inspira și de a integra diversitatea de perspective în construirea unui scop comun sunt atribute esențiale ale liderilor contemporani, iar toate acestea au nevoie să fie dezvoltate, susținute și încurajate de mediul în care liderii activează. De la această perspectivă, de a afla care este starea leadership-ului în România și care sunt practicile de dezvoltare a acestuia s-a conturat și studiul nostru.

CUM ESTE PRIVIT LEADERSHIPUL DE COMPANII?

Practic, studiul relevă că mai puțin de jumătate (45%) dintre organizațiile din România investesc în programe de dezvoltare a leadershipului, ceea ce indică un potențial nevalorificat. În schimb, dintre companiile care au derulat astfel de programe, majoritatea le confirmă valoarea- 57% dintre respondenți afirmând acest lucru pentru programele dedicate executivilor din prima linie de conducere și 53% pentru cei din următoarele linii. Beneficiile aduse de aceste programe constau în crearea de relații, vizibilitate, oportunități de expunere față de Board (pentru executivii din prima linie) și dezvoltarea competențelor, oferirea de vizibilitate și oportunități de dezvoltare adecvate (pentru liderii din următoarele linii de conducere). Totuși, iată că există o pondere importantă a respondenților care nu investesc, iar dintre cei care o fac, un număr important nu consideră astfel de programe benefice, ceea ce evidențiază o nevoie de recalibrare a lor.



Mădălina Racovițan
Tax Partener,
Head of People Services



Claudia Stan
Associate Director
Tax People Services

CARACTERISTICI DE LEADERSHIP

Pe de altă parte, companiile sunt conștiente de faptul că actualul context impune o nevoie de identificare și cultivare a abilităților potențialilor lideri pentru a putea gestiona complexitatea și adaptarea la perturbările care pot să apară în construirea succesului organizațional. În timp ce competențe de bază, cum ar fi cunoștințele tehnice, integritatea și viziunea rămân atemporale, liderul viitorului are din ce mai mare nevoie de abilități și atitudini din sfera celor “soft”, cum ar fi inteligența emoțională, comunicarea, adaptabilitatea și orientarea către învățare și dezvoltare continuă.

Mentalitatea de creștere este identificată ca una dintre caracteristicile esențiale ale leadership-ului. Pe măsură ce contextul de business devine din ce în ce mai volatil, capacitatea de a vedea provocările ca oportunități de învățare poate fi cheia către succes. Datele studiului arată că doar 47% dintre respondenți au încredere în programele de dezvoltare ca instrumente pentru a insufla o mentalitate de creștere, iar aproximativ jumătate (48%) dintre respondenți consideră că programele tradiționale de dezvoltare au limitele lor în ceea ce privește echiparea liderilor cu instrumentele potrivite pentru inovare, sugerând că, în timp ce abilitățile de bază pot fi dobândite prin instruirea formală, provocările din lumea reală și învățarea experiențială ar putea fi esențiale pentru a cultiva cu adevărat gândirea inovatoare.

Dacă în cazul competențelor putem identifica un set care să definească profilul unui lider în general, în ceea ce privește modul în care aceștia pot dobândi aceste competențe, nu există “rețete” universal valabile. Datele subliniază importanța intervențiilor personalizate, accentuând faptul că programele de dezvoltare a leadershipului ar trebui să răspundă nevoilor, experiențelor și aspirațiilor unice ale fiecărui lider în parte. Cele mai apreciate intervenții sunt coaching-ul și mentoratul, conform datelor studiului. Spre deosebire de programele standardizate,

aceste instrumente sunt personalizate în mod inerent, oferind liderilor consiliere adaptată provocărilor și obiectivelor lor specifice.

Doar 18% dintre respondenți menționează oportunitățile de dezvoltare profesională ca formă de recunoaștere în organizații, indicând o zonă potențială de explorare. Alocarea resurselor pentru dezvoltarea unui lider arată o recunoaștere profundă a valorii și a potențialului său din partea organizației, contribuind în același timp la crearea unei culturi a învățării și dezvoltării continue în organizații.

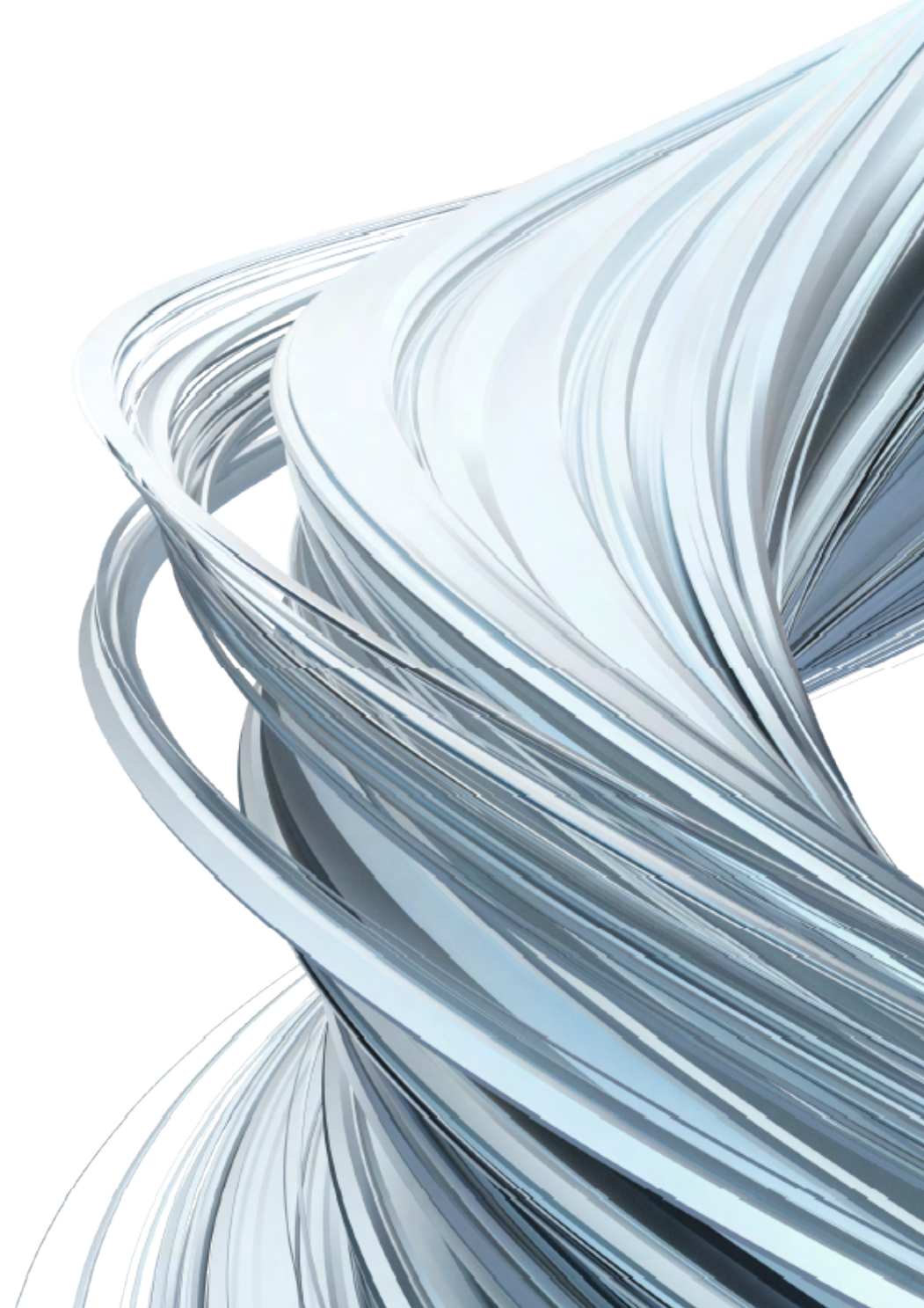
Majoritatea respondenților (64%) consideră că planificarea eficientă a succesiunii, corelată cu dezvoltarea leadershipului, formează o abordare coerentă pentru cultivarea talentelor și asigurarea continuității afacerii.

Este o nevoie clară de a consolida practicile de comunicare pentru a asigura claritatea, alinierea și colaborarea, indiferent de canalele de comunicare. În timp ce 48% dintre respondenți consideră comunicarea de la nivel de leadership în organizație că fiind eficientă sau foarte eficientă, un procent semnificativ (36%) o consideră doar oarecum eficientă.

RECOMANDĂRI

Ce pot face organizațiile, dacă privim cu atenție rezultatele acestui studiu? În primul rând e nevoie de o aliniere a programelor de dezvoltare a liderilor cu nevoile organizaționale, printr-o analiză aprofundată a abilităților de conducere existente la momentul actual și a nevoilor viitoare prin identificarea potențialelor lacune și oferirea de resurse țintite pentru a acoperi acest decalaj. Apoi, am recomanda dezvoltarea personalizată a liderilor prin integrarea învățării modulare, facilitate de tehnologie, pentru a se alinia cu preferințele individuale, ritmul și traiectoriile proprii de dezvoltare. Proiectarea unor sisteme de leadership care susțin creșterea pe termen lung, este o altă acțiune sugerată. Esența programelor eficiente de leadership constă în promovarea dezvoltării holistice. Combinând diverse metode de învățare – formare, networking, coaching și mentorat - liderii sunt expuși unor medii de învățare care cultivă nu doar cunoștințe și abilități, ci și comportamente flexibile și informate. Am propune și integrarea învățării inovatoare și experiențiale prin încorporarea în programele de dezvoltare a liderilor de proiecte din lumea reală, simulări și ateliere interactive pentru a transcende învățarea teoretică tradițională, ca și implicarea părților interesate în fazele de dezvoltare, implementare și evaluare a programelor, asigurând alinierea la obiectivele organizaționale și obținerea de suport. Și, desigur, Recunoașterea performanței prin oferirea de oportunități de dezvoltare profesională.

Cum poate KPMG să ajute? Avem o bază solidă de soluții de învățare și dezvoltare pentru clienți, inclusiv servicii de dezvoltare a strategiilor de învățare și dezvoltare, centre de evaluare și dezvoltare a talentelor, precum și dezvoltarea competențelor prin intermediul programelor de formare personalizate, axate atât pe abilități tehnice, cât și pe cele soft. Un astfel de program, Academia de Leadership, oferă o experiență de dezvoltare holistică, printr-un curriculum ce acoperă domenii de studiu esențiale precum management general, finanțe, operațiuni, comercial, HR, precum și dezvoltare personală, leadership și dinamica echipelor, împletite cu intervenții personalizate: sesiuni de formare, coaching individual, aplicații practice, proiecte și feedback individual ce încurajează o mentalitate de creștere pentru participant. Pentru că succesul unor astfel de programe e dat de intervențiile personalizate, având în vedere asigurarea coerenței între obiectivele de dezvoltare a leadershipului cu cele organizaționale, Academia de Leadership include o etapă de înțelegere a contextului organizațional oferind astfel o călătorie transformatoare către excelență. Pentru a îmbunătăți experiența de învățare, programul acoperă o gamă diversă de cunoștințe, concepte și studii de caz din diverse industrii, completate de analize și lucru concret pe situații reale pe care participanții le întâlnesc în viața lor profesională de zi cu zi. Pentru mai multe detalii, vă invităm să parcurgeți studiul KPMG: <https://bit.ly/3RsmfhZ>



Dreptul Muncii

Raportul Comisiei Europene cu privire la deficitul de forță de muncă și de competențe în Uniunea Europeană

Decalajul de ocupare a forței de muncă între femei și bărbați persistă , iar persoanele cu un nivel de educație mai scăzut au rate mai mari ale șomajului, o rată de ocupare a forței de muncă mai scăzută și o participare mai redusă la activitățile de învățare pentru adulți. Șomajul în rândul tinerilor este de peste două ori și jumătate mai mare decât la restul populației, iar 11,7 % dintre tinerii din UE nu se aflau nici în vreo formă de educație sau de formare profesională, nici în câmpul muncii în 2022, în pofida unor lipsuri majore în piața forței de muncă. Acestea sunt o parte dintre concluziile Raportului Comisiei Europene cu privire la deficitul de forță de muncă și de competențe în Uniunea Europeană, emis în iulie 2023 (denumit în cele ce urmează „Raportul”) care analizează forța de muncă, deficitul de forță de muncă, lipsa de competențe și stabilește anumite politici pentru a aborda aceste aspecte.

Conform Raportului, deficitul forței de muncă – cererea pentru lucrători calificați într-un anumit domeniu al pieței muncii este mai mare decât oferta de lucrători pentru respectivul domeniu, apare din diverse motive precum: o forță de muncă în scădere sau inactivă, deficitul de competențe și neconcordanța competențelor, condițiile de muncă, precum și mobilitatea forței de muncă și migrația.

De asemenea, Raportul arată faptul că cu cât nivelul de educație al lucrătorilor este mai ridicat, cu atât este mai probabil ca aceștia să petreacă cel puțin jumătate din timpul de lucru cu sarcini cognitive sau de comunicare. În schimb, persoanele cu un nivel de educație scăzut au mai multe șanse să își petreacă cel puțin jumătate din timpul de lucru cu sarcini manuale care presupun o putere musculară intensă sau care necesită dexteritatea degetelor.

În plus, potrivit Raportului, în timp ce deficitul de forță de muncă poate fi un semn al unei economii dinamice și poate oferi lucrătorilor o anumită influență, acesta poate avea efecte negative asupra companiilor și asupra economiei în general. Deficitul de forță de muncă poate crește presiunea asupra echilibrului dintre viața profesională și cea privată a lucrătorilor și poate avea un impact asupra perspectivelor economice ale acestora pe termen lung, dar poate duce, de asemenea, și la solicitarea lucrătorilor a unor salarii mai mari, a unor condiții de muncă mai bune sau a dezvoltării unor competențe suplimentare.

Raportul stabilește faptul că deficiențele pe piața muncii se regăsesc într-o arie diversă de sectoare și ocupații. În general, dificultățile angajatorilor în găsirea de persoane cu competențele potrivite sunt deseori legate de incapacitatea acestora de a atrage și de a păstra lucrătorii, de exemplu, din cauza condițiilor de muncă precare, mai degrabă decât de lipsa de competențe în rândul candidaților la un loc de muncă.

Un alt aspect pe care Raportul îl prezintă este tranziția verde despre care se estimează că va produce o creștere în mai multe sectoare și ocupații. Astfel, se estimează faptul că tranziția verde ar putea duce la crearea a între 1 milion și 2,5 milioane de locuri de muncă suplimentare până în 2030 în unele sectoare și ocupații care se confruntă deja cu un deficit persistent de forță de muncă (de exemplu, transportul și depozitarea, șoferii, construcții și meserii conexe, meserii

electrice și electronice), precum și cele care se vor confrunta probabil cu deficite de forță de muncă în viitor (de exemplu, tehnologiile net-zero, aprovizionarea cu apă, canalizarea, gestionarea deșeurilor și activități de decontaminare, precum și anumite profesii științifice și ingineresti).

În plus, Raportul estimează faptul că scăderea vârstei de muncă în rândul populației va duce cel mai probabil la deficiențe pe piața muncii în următoarele decenii. Acest lucru se datorează faptului că, odată pensionați, oamenii mențin cererea de produse și servicii la un nivel relativ ridicat, în timp ce oferta de forță de muncă scade din cauza diminuării populației care are vârsta de muncă. Îmbătrânirea populației reprezintă o provocare majoră pentru UE: în cele 11 state membre analizate în detaliu, ponderea populației în vârstă (70+) este de așteptat să crească treptat până în 2030, apoi mai brusc până în 2050.

STRATEGIE PENTRU ATENUAREA DEFICITULUI. Raportul stabilește mai multe politici cheie și măsuri de reformă care pot atenua deficitul persistent de forță de muncă din UE. Printre acestea se numără creșterea și recalificarea competențelor, investițiile în învățarea adulților, creșterea stimulentei financiare pentru a munci, atenuarea barierelor care împiedică persoanele să intre pe piața forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de muncă și de remunerare și a protecției sociale și punerea în aplicare a unor politici de atragere a lucrătorilor din străinătate pentru locurile de muncă care se confruntă cu deficitul de forță de muncă.

Creșterea și recalificarea competențelor, împreună cu îmbunătățirea corelării cererii și a ofertei de forță de muncă, pot avea efecte pozitive asupra ocupării forței de muncă și pot contribui la soluționarea problemelor persistente în această privință.

O altă metodă de îmbunătățire a pieței muncii este atragerea unor țări terțe în UE care ar putea contribui la soluționarea deficitului de forță de muncă. Strategia Comisiei Europene privind competențele și talentele vizează creșterea eficienței politicii UE în materie de migrație legală. O integrare armonioasă a lucrătorilor nou-veniți pe piața forței de muncă și în societate necesită furnizarea de cursuri de limbă și de oportunități de perfecționare/recalificare.

În final, la nivelul UE, au fost introduse reglementări și inițiative politice pentru a limita sau a reduce expunerea la condiții de muncă solicitante și a promova accesul la condiții de muncă mai favorabile și mai echitabile indiferent de statutul de angajare. Raportul confirmă importanța actuală a unei serii de inițiative legislative ale UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, cum ar fi abordarea riscurilor pentru sănătatea și securitatea la locul de muncă a lucrătorilor, inclusiv expunerea acestora la agenți cancerigeni, îmbunătățirea cerințelor fizice ale mediului de lucru și prevenirea violenței și a riscurilor psihosociale la locul de muncă, precum și promovarea egalității de gen și a unei remunerări echitabile.



Irina Stănică

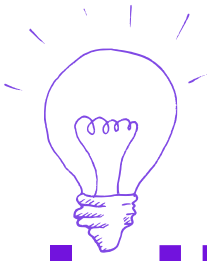
Senior Managing Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Ana-Maria Dorneanu

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Noutăți Legislative



● În Monitorul Oficial nr. 993 din 1 noiembrie 2023

a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 93 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru sectoarele construcții, agricol și industria alimentară.

Astfel, începând cu veniturile aferente lunii noiembrie 2023, pentru sectorul construcții salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de 4.582 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 27,714 lei/oră.

Pentru sectorul agricol și industria alimentară, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de 3.436 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 20,782 lei/oră.

● În Monitorul Oficial nr. 997 din 2 noiembrie 2023

a fost publicată Legea nr. 299 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 66/2022 pentru completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, precum și Decretul nr. 1.322 pentru promulgarea acestei legi.

Ordonanță de urgență a adus o completare în cadrul capitolului V din Legea 16/ 2017 cu referire la apărarea drepturilor și răspunderea în materie de subcontractare.

● În Monitorul Oficial nr. 997 din 2 noiembrie 2023

a fost publicată Legea nr. 301 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 125/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 127/2019 privind sistemul public de pensii, precum și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 6/2009 privind instituirea pensiei sociale minime garantate, precum și Decretul nr. 1.324 pentru promulgarea acestei legi.

Astfel, Legea nr. 127/2019 se modifică și se completează cu următoarele: valoarea punctului de pensie, la data de 1 ianuarie 2022 este stabilită la suma de 1.586 lei; această valoare se majorează cu rata medie anuală a inflației, la care se adaugă 50% din creșterea reală a câștigului salarial mediu brut realizat, indicatori definitivi, cunoscuți în anul curent pentru anul calendaristic anterior, comunicați de Institutul Național de Statistică.

Majorarea și data de acordare se stabilesc anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat. La data de 1 ianuarie 2023 valoarea punctului de pensie a fost de 1.785 lei.

Separat, au fost aduse modificări Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 6/2009. Mai exact, s-a modificat titlul în "Ordonanță de urgență privind instituirea indemnizației sociale pentru pensionari", și a fost introdus un nou alineat cu următorul cuprins: "Prin excepție de la prevederile alin. (2), începând cu data de 1 ianuarie 2022, nivelul indemnizației sociale pentru pensionari este de 1.000 lei."

● **În Monitorul Oficial nr. 999 din 3 noiembrie 2023**

a fost publicat Regulamentul nr. 12 pentru modificarea și completarea Regulamentului Autorității de Supraveghere Financiară nr. 5/2019 privind reglementarea unor dispoziții referitoare la prestarea serviciilor și activităților de investiții conform Legii nr. 126/2018 privind piețele de instrumente financiare.

● **În Monitorul Oficial nr. 1021 din 9 noiembrie 2023**

a fost publicat Ordinul nr. 1857 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală 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, se modifică poziția 65 cu referire la “Taxa anuală de autorizare a jocurilor de noroc, regularizată periodic, în funcție de realizări” și poziția 67 cu referire la „Taxa aferentă autorizației de exploatare a jocurilor de noroc pentru care obligația declarării și plății este lunară”. Poziția 72 „Impozit specific unor activități” se abrogă, iar poziția 93 cu referire la “Taxa aferentă autorizației de exploatare a jocurilor de noroc pentru care obligația declarării și plății este anuală/integral” este nou introdusă.

Prin acest Ordin se ajustează și Anexa nr. 4 „Instrucțiuni de completare a formularului 100 «Declarație privind obligațiile de plată la bugetul de stat».

● **În Monitorul Oficial nr. 1026 din 10 noiembrie 2023**

a fost publicată Ordonanță de urgență nr. 98 pentru modificarea articolului LXIV din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscalbugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare României pe termen lung.

Astfel, începând cu 11 noiembrie 2023, operațiunile de încasări și plăți în numerar efectuate între persoanele prevăzute la art. 1 alin. (1) și persoane fizice, reprezentând contravaloarea unor livrări ori achiziții de bunuri sau a unor prestări de servicii, dividende, cesiuni de creanțe sau alte drepturi și primiri ori restituiri de împrumuturi sau alte finanțări, se efectuează cu încadrarea în plafonul zilnic de 10.000 lei către/de la o persoană.

Sunt interzise încasările și plățile fragmentate de la/către o persoană, pentru operațiunile de încasări/plăți în numerar prevăzute la alin. (1), cu o valoare mai mare decât plafonul prevăzut la alin. (1), precum și fragmentarea tranzacțiilor reprezentând cesiuni de creanțe sau alte drepturi, primiri ori restituiri de împrumuturi sau alte finanțări, dividende, respectiv fragmentarea unei livrări de bunuri sau a unei prestări de servicii, cu valoare mai mare decât plafonul prevăzut la alin. (1).

Prevederile alin. (2) nu se aplică în cazul livrărilor de bunuri și prestărilor de servicii care se efectuează cu plata în rate, în condițiile în care între persoanele prevăzute la art. 1 alin. (1) și persoanele fizice sunt încheiate contracte de vânzare-cumpărare cu plata în rate, conform legii.

Operațiunile de încasări și plăți între persoanele prevăzute la art. 1 alin. (1) și persoanele fizice în calitate de asociați/acționari/administratori/persoane fizice/alți creditori exclusiv creditorii instituționali care desfășoară activități de intermediere financiară prevăzute de lege reprezentând împrumuturi, indiferent de natura și destinația acestora, se efectuează numai prin instrumente de plată fără numerar.



Meet the Consultant



Anton Șerban

People Services Senior Assistant,
Global Mobility,
KPMG în România

Numele meu este Anton Șerban și am absolvit departamentul Finanțe și Bănci al Facultății de Științe Economice și Gestiunea Afacerilor din cadrul Universității Babeș Bolyai din Cluj-Napoca în 2020, urmând apoi și cursurile masterului de Fiscalitate, absolvit în 2022.

La 1 noiembrie 2023 m-am alăturat echipei de Global Mobility Services din KPMG, după o experiență de doi ani și jumătate într-o companie multinațională din domeniul IT. Acolo mi-am făcut, practic, "ucenicia", fiind angajat chiar în departamentul de taxe, preponderent zona de Employment Tax Global.

Am ales schimbarea fiind tentat de oportunitățile de dezvoltare oferite

de KPMG și de posibilitatea de evoluție continuă, pe care KPMG o încurajează și susține. Încă din primele zile de lucru am aflat care sunt activitățile în care voi fi implicat, printre care se află pregătirea declarațiilor lunare pentru cetățenii străini care sunt detașați de angajatorii lor în România, calculul impozitului și al contribuțiilor sociale datorate sau analiza legislației în vigoare pentru a informa clienții în diferite spețe. Am avut șansa să mă alătur unei echipe prietenoase, care m-a primit foarte bine și care m-a ajutat în aceste câteva săptămâni să mă integrez cât mai ușor și să înțeleg mersul lucrurilor. Sper să avem cât mai multe proiecte finalizate cu succes împreună.



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. 50-52,
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.,
8th 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

