

The KPMG logo is positioned in the top left corner. It features the letters 'KPMG' in a bold, white, sans-serif font. Above the letters are four white-outlined squares of varying heights, arranged in a row. The background of the entire page is a vibrant blue and purple gradient, overlaid with a photograph of a young woman with her hair in a high ponytail, wearing large headphones and glasses, looking down thoughtfully with her hands near her face. The overall aesthetic is modern and tech-oriented.

KPMG

People Services

Newsletter

Buletin informativ

Iunie 2024



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.

© 2024 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.

Cuprins

Mobilitate internațională **4**

Conformarea în lumea digitală: cât de pregătite sunt companiile în a se conforma solicitărilor venite din partea autorităților?

Trenduri în HR **6**

Business Understanding: un pilon esențial al competențelor manageriale

Dreptul Muncii **8**

Clarificări aduse de ICCJ: cum se calculează termenul de preaviz în cazul concedierii

Proiecte Legislative **10**

Sumarul lunii mai 2024

Meet the Consultant **12**

Constantin Ionuț, Assistant I, Tax GMS

”Technology Frontier” și ”Digital Future” – iată doar două dintre preocupările ce domină discuțiile dintre internați chiar acum, când scriu editorialul. Ai și GenAI, dar și cum pot ajuta ele organizațiile, iată alte teme de dezbateri. Este, dacă vreți, nivelul următor al conversațiilor despre transformările cu impact asupra companiilor și pieței muncii, subiect abordat în editorialul pe care îl scriam pentru Buletinul de acum un an.

În ultimele ediții, am oferit constant recomandări cu privire la integrarea în planificarea strategică a tendințelor externe și interne cu impact în atingerea obiectivelor organizaționale, precum și considerarea catalizatorilor de transformare de tip Ai și GenAi. În acest număr aducem o perspectivă de ansamblu asupra necesității capacității managerilor de a identifica, înțelege și folosi toate aceste informații, de la modul în care compania funcționează la nivel micro și macro, financiar, operațional, comercial, HR, ținând cont, în același timp, și de impactul unor factori externi, cum ar fi piața, tehnologia, reglementările, geopolitic-ul și așa mai departe, capacitate numită Business Understanding. Curioși? Detalii, în articolul din Buletin.

Tot în acest număr, vă vom oferi mai multe detalii și despre conformarea în lumea digitală, dar și despre cât de pregătite sunt companiile în a se adapta solicitărilor venite din partea autorităților. Pentru că, pe măsură ce Comisia Europeană își continuă strategia de digitalizare a serviciilor publice, proces pe care s-a angajat să-l finalizeze până în 2030, organizațiile ce au salariați mobili/detașați vor deveni beneficiarii acestei transformări importante. Digitalizarea va genera beneficii la nivelul companiilor din punct de vedere al coordonării informațiilor și documentelor din zona securității sociale, permițându-le salariaților o circulație liberă și mai rapidă în interiorul Uniunii Europene. Care sunt acestea și ce pași mai sunt de făcut, veți putea identifica în articolul dedicat.

Veți mai putea citi și despre clarificările aduse de ICCJ în calculul termenului de preaviz în cazul concedierii, dar și despre câteva dintre cele mai recente și importante modificări legislative. De asemenea, vă veți putea întâlni cu consultantul lunii, Ionuț Constantin.

Lectură plăcută, până ne vom întâlni din nou,

Mădălina

Mădălina Racovițan
Partener,
Consultanță Fiscală,
Head of People Services
Email: mracovitan@kpmg.com



Conformarea în lumea digitală: cât de pregătite sunt companiile în a se adapta solicitărilor venite din partea autorităților?



Daniel Jinga

Director,
Tax People Services

Pe măsură ce Comisia Europeană își continuă strategia de digitalizare a serviciilor publice, proces pe care s-a angajat să-l finalizeze până în 2030, organizațiile ce au angajați mobili/detașați vor fi printre beneficiarii acestei transformări importante. Digitalizarea va genera beneficii la nivelul companiilor din punct de vedere al coordonării informațiilor și documentelor din zona securității sociale, permițându-le salariaților o circulație liberă și mai rapidă în interiorul Uniunii Europene.

În septembrie 2023, Comisia Europeană a venit cu propuneri concrete cu privire la digitalizarea în zona coordonării sistemelor de securitate socială din statele membre UE. Obiectivele anunțate vizau:

- accesul transfrontalier la serviciile de securitate socială mai rapid și mai simplu prin reducerea sarcinilor administrative pentru contribuabili, persoane fizice și companii;
- îmbunătățirea schimbului de informații între autoritățile naționale, inclusiv, printre altele, între furnizorii de asistență medicală și inspectoratele de muncă atunci când sunt procesate cererile de prestații în țările din cadrul UE.

Propunerile CE vizează implementarea accelerată a unui nou sistem de schimb electronic de informații privind securitatea socială (EESSI) până la sfârșitul anului 2024, care ar permite autorităților naționale să

comune și să facă schimb instantaneu de informații peste granițe.

Platforma digitală unică

Platforma digitală unică facilitează accesul online la informații, proceduri administrative și servicii de asistență de care cetățenii și întreprinderile stabilite într-o țară a UE ar putea avea nevoie într-o altă țară a UE. Această nouă soluție la nivelul UE va face ca gestionarea documentelor transfrontaliere să fie mult mai eficientă și mai puțin costisitoare pentru cetățeni, organizațiile și autoritățile naționale. Cetățenii și companiile vor avea în curând acces prin platforma "Europa ta" la un număr mare de proceduri sau sfaturi în diverse domenii, cum ar fi domeniul soluționării solicitării unei pensii comunitare.

Datorită unui instrument de schimb de informații – OOTS - Once-Only Technical System, atunci când o procedură online se va încheia într-un stat membru, cetățenii și

agenții economici europeni vor putea solicita preluarea automată și în siguranță a documentelor oficiale sau datelor înregistrate de pe portalul unei autorități publice în alt stat membru. De exemplu, informații privind diplomele de studii sau permisele de conducere vor putea fi schimbate automat între autoritățile competente din statele membre UE. Prin urmare, deși își păstrează controlul asupra propriilor date, cetățenii și întreprinderile nu vor mai fi nevoiți să furnizeze aceleași documente în mod repetat.

Portofelul de identitate digitală al UE

Portofelul de identitate digitală al UE va fi o modalitate sigură și ușoară pentru cetățenii, rezidenții și companiile înregistrate în UE prin care se pot identifica atunci când accesează serviciile digitale ale UE.

Aplicația va permite utilizatorilor să partajeze în siguranță documente/informații digitale, dar și să semneze electronic documente.

Actul de guvernare a datelor (DGA)

Este un instrument intersectorial care urmărește să reglementeze modalitatea de reutilizare a datelor publice/deținute, protejate. Atât datele personale, cât și cele fără caracter personal intră în domeniul de aplicare al DGA și, oriunde este vorba de date cu caracter personal, se aplică Regulamentul general privind protecția datelor (GDPR). Directiva privind datele deschise reglementează reutilizarea informațiilor publice/disponibile deținute de sectorul public. Conform informațiilor transmise de Comisia Europeană, sectorul public deține și cantități mari de date protejate (de exemplu, date cu caracter personal și date confidențiale din punct de vedere comercial) care nu pot fi reutilizate ca date publice, dar care ar putea fi folosite în conformitate cu legislația UE sau națională specifică. Din astfel de date pot fi extrase o mulțime de informații fără a compromite natura lor protejată, iar DGA prevede tocmai reguli și garanții pentru a facilita o astfel de folosire a lor ori de câte ori este posibil în temeiul altor legislații.

Actul de interoperabilitate europeană

Conform informațiilor disponibile pe site-ul Consiliului European, actul de interoperabilitate europeană urmărește să instituie un nou cadru de cooperare pentru administrațiile publice din UE cu

scopul de a asigura furnizarea fără sincope a serviciilor publice la nivel transfrontalier și să stabilească măsuri de sprijin care să promoveze inovarea și să consolideze schimbul de competențe și de cunoștințe.

Un exemplu este EESSI – Schimb electronic de informații privind securitatea socială. Sistemul interconectează, începând cu iunie 2023, aproximativ 3.400 de instituții din 32 de țări participante: cele 27 de state membre ale UE, Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Elveția și Regatul Unit.

EESSI este un sistem informatic descentralizat care ajută instituțiile de securitate socială din UE să realizeze schimb de informații din diferite sectoare mai rapid și mai sigur, așa cum este cerut de normele UE privind coordonarea securității sociale.

Așadar, în paralel cu evoluția digitală a platformelor UE, organizațiile trebuie să se pregătească pentru a putea utiliza în siguranță aceste date și pentru a putea urmări într-un mod cât mai eficient deplasările angajaților. Pe măsură ce administrațiile își modernizează tehnologiile, în multe cazuri, acestea vor obține date mai complete și mai precise despre salariați decât angajatorul lor. Diferențele de calitate a datelor pot aduce provocări sau crea probleme, pentru că statele, pentru a asigura acuratețea acestor date, ar putea introduce noi formulare și ar putea solicita informații suplimentare din partea organizațiilor.

Pe măsură ce digitalizarea sistemelor de securitate socială avansează și crește transparența pentru autoritățile de securitate socială, companiile ar trebui să investească, la rândul lor, în modernizarea sistemelor de gestionare a angajaților și a datelor, pentru a se asigura că au acces la aceeași calitate a datelor și la același nivel de detaliu ca și autoritățile.

Business Understanding: un pilon esențial al competențelor manageriale



Claudia Stan

Associate Director,
Tax People Services

Dezvoltarea abilităților manageriale în organizații nu mai este un lux, ci o necesitate strategică pe măsură ce liderii de astăzi se confruntă cu provocări diverse, de la dezvoltarea business-ului într-un mediu din ce în ce mai competitiv și complex, gestionarea schimbării și inovării, până la menținerea motivației echipelor sau navigarea prin crize.

Competențele manageriale nu se rezumă doar la capacitatea de a conduce echipe și de a administra resurse, ci implică o înțelegere profundă a tuturor aspectelor care influențează funcționarea și succesul unei companii. Înțelegerea afacerii sau „business understanding” este, în zilele noastre, mai mult decât o necesitate – dezvoltarea unor astfel de competențe pentru managerii de la toate nivelurile organizaționale poate contribui realmente la succesul unei companii.

Ce este “Business Understanding”? Înțelegerea afacerii se referă la capacitatea managerilor de a înțelege modul în care compania funcționează la nivel micro și macro, inclusiv din punct de vedere financiar, operațional, comercial, resurse umane etc, având în vedere, în același timp, și impactul unor factori externi, cum ar fi piața, tehnologia, reglementările, geopoliticul șamd.

Un manager competent trebuie să înțeleagă cum contribuie fiecare parte a organizației la crearea de

valoare. Această înțelegere holistică permite managerilor să ia decizii informate, să înțeleagă mai bine impactul acestora pe termen lung și să navigheze cu ușurință prin complexitățile interne și externe ale organizației. Managerii cu o solidă înțelegere a afacerii pot anticipa probleme, pot recunoaște oportunități, și la nevoie, pot ajusta strategiile pentru a ține cont de contextul dinamic. Fără această competență, liderii sunt adesea limitați la o perspectivă “silozată” (fragmentată – n.a), riscând să facă alegeri care pot afecta negativ organizația pe termen lung.

Cinci argumente pentru Business Understanding

1. Leadership strategic: Managerii cu o imagine de ansamblu clară asupra afacerii sunt lideri mai eficienți. Ei pot să articuleze o viziune clară, să stabilească obiective relevante și să inspire echipa să execute planuri strategice cu o înțelegere comună a obiectivelor.

2. Adaptabilitate și flexibilitate: Managerii care înțeleg diferite aspecte ale afacerii pot răspunde mai eficient la schimbările din piață. Capacitatea de adaptare rapidă este adesea diferența dintre companiile care prosperă și cele care rămân în urmă.
3. Cooperare și eficiența internă: O înțelegere aprofundată a modului în care fiecare departament contribuie la succesul general al companiei permite managerilor să își coordoneze eforturile în mod eficient. În timp, aceasta poate conduce la reducerea redundanțelor, optimizarea resurselor și îmbunătățirea fluxurilor de lucru din organizații.
4. Luarea deciziilor bazate pe date: Într-o eră dominată de date, capacitatea de a le interpreta corect este crucială. Managerii informați pot utiliza datele pentru a sprijini deciziile strategice: de la optimizarea lanțului de aprovizionare până la personalizarea ofertelor pentru clienți. Astfel, deciziile bazate pe o înțelegere solidă a afacerii au șanse mai mari de a conduce la rezultatele așteptate.
5. Dezvoltare durabilă: Într-o lume care pune tot mai mult accentul pe sustenabilitate și etică, managerii trebuie să fie conștienți de impactul operațiunilor de business asupra mediului și societății. O înțelegere solidă a afacerii include recunoașterea importanței practicilor sustenabile și a responsabilității sociale, esențiale pentru construirea unei reputații pozitive și a unui avantaj competitiv pe termen lung.

Cum dezvoltăm competențele de Business Understanding la nivelul echipelor noastre manageriale?

Dezvoltarea unei înțelegeri aprofundate a afacerii necesită o abordare strategică, care include educația formală, experiența practică și un angajament continuu pentru învățare și dezvoltare profesională.

Programele de training, mentorat și coaching sunt excelente pentru aprofundarea cunoștințelor teoretice și practice, însă nimic nu înlocuiește valoarea experienței directe, fie prin proiecte cross-funcționale, lucru în echipă sau chiar oportunități de shadowing.

Nu în ultimul rând, competența de înțelegere a afacerii este mai mult decât un set de cunoștințe; este un mindset care trebuie cultivat continuu. Prin cultivarea unei perspective ample asupra modului de funcționare a organizațiilor noastre, managerii pot asigura nu doar supraviețuirea, ci și dezvoltarea acestora într-un mediu de afaceri tot mai competitiv și imprevizibil.

Pentru cei interesați de subiect, vă invităm să ne contactați pentru a discuta despre programul nostru de dezvoltare managerială Academia de Leadership, un program ce 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, prin training, lucru concret prin aplicații practice și proiecte, împletit cu intervenții personalizate de tip coaching individual sau feedback pe baza unor instrumente de dezvoltare personală ce încurajează o mentalitate de creștere pentru fiecare participant.

Clarificări aduse de ICCJ: cum se calculează termenul de preaviz în cazul concedierii



Ioana Barbu

Senior Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Ana Dorneanu

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Termenul de preaviz începe să curgă din ziua următoare comunicării notificării de preaviz și se împlinește în ultima zi a termenului. Așa a stabilit Înalta Curte de Casație și Justiție după ce a admis un recurs în interesul legii formulat de Avocatul Poporului.

Având în vedere practica neunitară a instanțelor de judecată în ceea ce privește modul de calcul al termenului de preaviz în cazul concedierii unui angajat, Avocatul Poporului a sesizat Înalta Curte de Casație și Justiție (denumită în continuare „ICCJ”), solicitând o clarificare în acest sens. În urma analizei recursului în interesul legii formulat de Avocatul Poporului, ICCJ a pronunțat o decizie în data de 20.05.2024 cu privire la modul de calcul al termenului de preaviz în cazul concedierii.

Decizia ICCJ prevede următoarele: „*în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 75 alin. (1) și art. 278 alin. (1) din Codul muncii, termenul de preaviz începe să curgă din ziua următoare comunicării notificării de preaviz și se împlinește în ultima zi a termenului, dispozițiile art. 181 alin. (1) pct. 2 și alin. (2) din Codul de procedură civilă, precum și cele ale art. 2.553 alin. (1) din Codul civil nefiind aplicabile.*”

Potrivit articolului 75 alin. (1) din Legea 53/2003 privind Codul Muncii, persoanele concediate în temeiul art. 61

lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare, fiind vorba de:

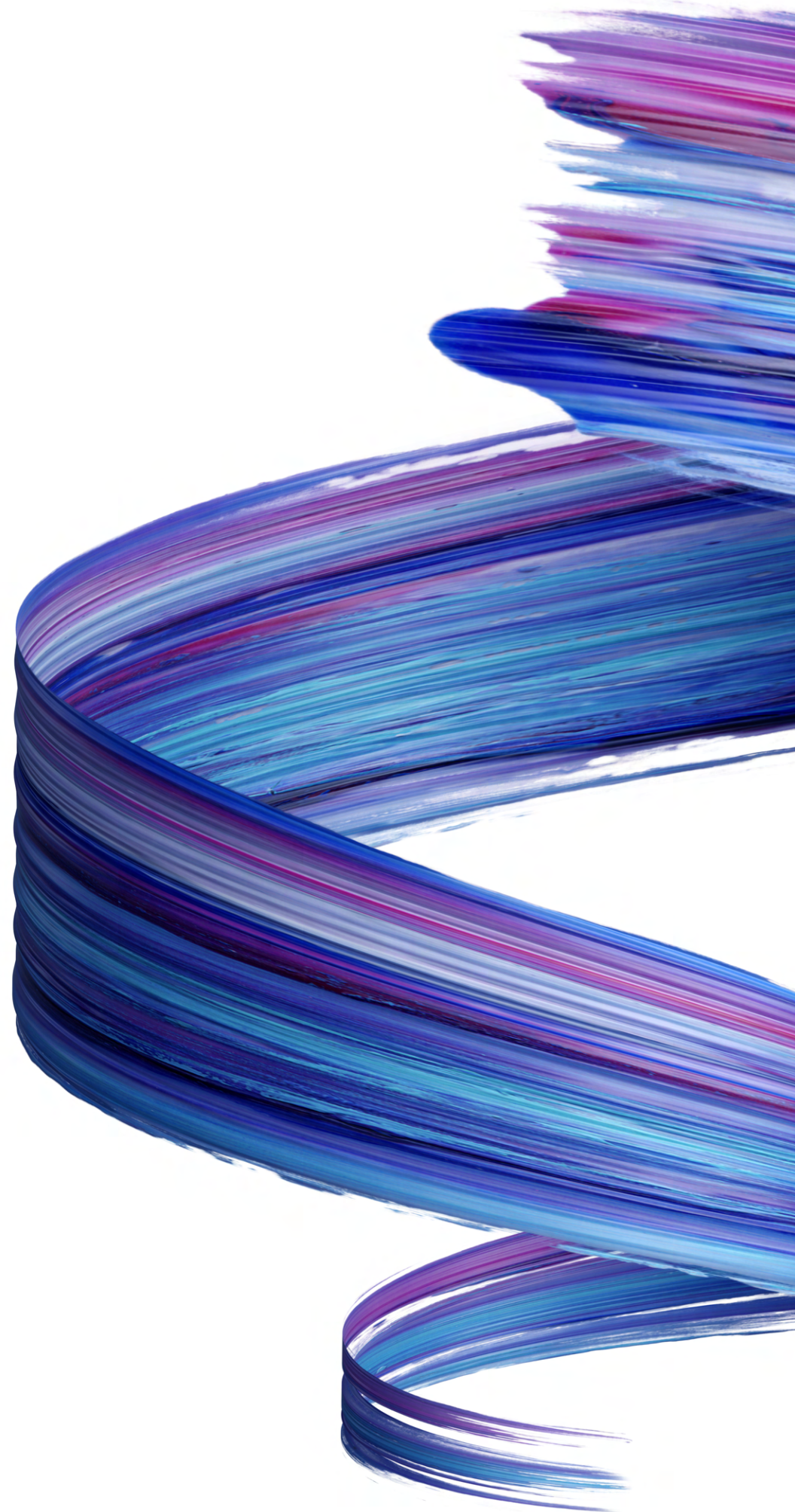
- a. concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului atunci când:
 - i. prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; sau
 - ii. salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.
- b. concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului și anume încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia, fie că este o concediere individuală sau colectivă.

Așadar, având în vedere soluția pronunțată de ICCJ, termenul de preaviz în cazul tipurilor de concedieri menționate mai sus va fi calculat începând cu **ziua următoare comunicării notificării de preaviz către salariat și se va împlini în ultima zi a termenului de preaviz. Salariatul va lucra astfel pentru angajator inclusiv în ultima zi de împlinire a termenului.**

Decizia ICCJ a fost publicată în Monitorul Oficial al României în data de 19 iunie 2024 și este obligatorie de la data publicării.

Soluția ICCJ poate fi accesată în următorul link:

<https://www.iccj.ro/2024/06/20/decizia-nr-8-din-20-mai-2024-2/>.



Proiecte Legislative

Sumar mai

01

În Monitorul Oficial nr. 414 din 07 mai 2024 a fost publicată *"Legea privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 70/2023 pentru modificarea și/sau completarea unor acte normative din domeniul pensiilor publice"*. Între principalele modificări și completări intervenite se regăsesc:

• **Prelungirea valabilității avizelor de încadrare în condiții deosebite de muncă:**

Avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite au avut valabilitatea prelungită până la data de 1 septembrie 2023. Această prelungire permite angajatorilor să continue investițiile pentru normalizarea locurilor de muncă;

• **Contribuția de 4% pentru locurile de muncă în condiții deosebite:**

Se prevede că perioada de activitate desfășurată în aceste locuri de muncă constituie stagiul de cotizare în condiții deosebite de muncă, pentru care angajatorii datorează o contribuție de 4% conform art. 138 lit. b) din Codul fiscal;

• **Recalcularea dosarelor de pensii:** Se stabilește procedura de recalculare a dosarelor de pensii, inclusiv cele provenite din vechiul sistem al agricultorilor, pentru a se eficientiza operațional și pentru a se asigura servicii electronice avansate prin digitalizare;

• **Contractul de asigurare socială pentru pensie:** Se reglementează posibilitatea ca persoanele care nu

îndeplinesc condițiile privind stagiul minim de cotizare să poată accede la pensie pentru limită de vârstă prin încheierea unui contract de asigurare socială pe o perioadă de 6 ani anterioară datei încheierii contractului;

• **Semnătura electronică:** În contextul digitalizării, se adoptă măsuri pentru implementarea semnăturii electronice în documentele necesare pentru stabilirea drepturilor de pensie.

Aceste norme au rolul de a asigura un sistem eficient și modernizat pentru gestionarea pensiilor în România.

02

În Monitorul Oficial nr. 424 din 09 mai 2024 a fost publicată *norma pentru modificarea și completarea Normei nr. 11/2011 privind investirea și evaluarea activelor fondurilor de pensii private, aprobată prin Hotărârea Comisiei de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private nr. 22/2011.*

03

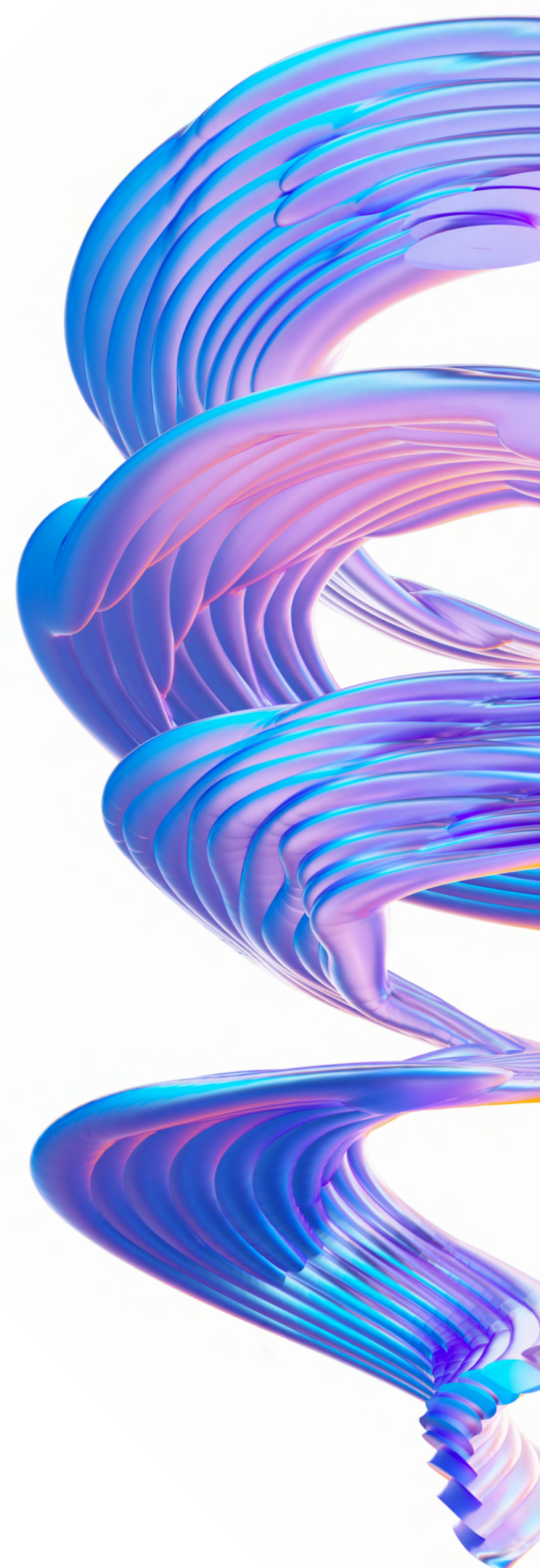
În Monitorul Oficial nr. 431 din 10 mai 2024 a fost publicat *ordinul pentru aprobarea modelelor deciziilor privind recalcularea pensiilor din sistemul public de pensii conform prevederilor Legii nr. 360/2023. Ordinul stabilește modalitățile și procedurile concrete de recalculare a pensiilor precum:*

- Modelele deciziilor de recalculare: Modelele sunt detaliate în anexele nr. 1 - 4 la ordin și includ informații despre titularul pensiei, data înscrierii la pensie, codul tipului de pensie, data acordării noilor drepturi, și alte detalii relevante.
- Emiterea deciziilor: Deciziile se emit în două exemplare: unul pentru beneficiar și unul care se arhivează la dosarul de pensie și trebuie să fie semnate de directorul executiv, directorul executiv adjunct al Direcției stabiliri și plăți prestații, sau șeful casei locale, după obținerea delegării competenței de la președintele CNPP.
- Criteriile de recalculare: Recalcularea se face conform articolului 144 din Legea nr. 360/2023.
- Comunicare și contestații: Deciziile pot fi contestate în termen de 45 de zile de la comunicare, la instanța judecătorească competentă, iar în cazul în care nu sunt contestate în termen, deciziile devin definitive.

04

În Monitorul Oficial nr. 483 din 24 mai 2024 a fost publicat: *OG pt modificarea art. 58 alin. (4) și (5) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.*

Astfel, începând cu iunie 2024, va fi majorat cu 10% nivelul indemnizației lunare pentru adultul cu handicap grav, respectiv a prestației sociale pentru copilul cu handicap grav, celelalte procente ale indemnizațiilor pentru persoanele încadrate în gradul accentuat sau mediu fiind menținute la aceeași valoare.



Meet the Consultant



Constantin Ionuț

Assistant I,
Tax GMS,
KPMG în România

Numele meu este Constantin Ionuț și sunt asistent în echipa de Global Mobility Services din departamentul de People Services al KPMG, începând cu mai 2024.

După absolvirea Facultății de Administrație Publică din cadrul Academiei de Studii Economice din București, am avut oportunitatea de a ocupa un post de referent de specialitate, în back-office-ul unei bănci.

Deși intervalul de timp petrecut acolo nu a fost foarte lung, munca la bancă m-a ajutat să îmi dezvolt

atenția la detalii și să învăț să tratez datele personale ale clienților cu atenția necesară, reușind să identific rapid punctele vulnerabile.

Ulterior acestei experiențe, fiindcă simțeam nevoia unei evoluții, m-am imbarcat într-o nouă călătorie, în cadrul echipei de Global Mobility Services. Aici am găsit oportunitățile de dezvoltare dorite atât pe plan profesional, cât și pe plan personal, simțindu-mă, în același timp, susținut și ajutat.

Contact

KPMG în România

București

Șoseaua București-Ploiești, nr. 89A,
Sector 1, București, 013685

T: +40 (372) 377 800

F: +40 (372) 377 700

E: kpmgro@kpmg.ro

www.kpmg.ro

Cluj-Napoca

Vivido Business Center
Strada Alexandru Vaida Voevod nr. 16,
Cluj-Napoca, 400592

T: +40 (372) 377 900

F: +40 (372) 333 800

E: kpmgro@kpmg.ro

Constanța

Blv. Mamaia nr. 208, Etajul 4,
Constanța, 900540

T: +40 (756) 070 044

F: +40 (752) 710 044

E: kpmgro@kpmg.ro

Iași

Ideo Business Center
Șoseaua Păcurari nr. 138, Parter,
Iași, 700522

T: +40 (756) 070 048

F: +40 (752) 710 048

E: kpmgro@kpmg.ro

Timișoara

ISHO Offices
Blv. Take Ionescu nr. 50-52,
Clădirea A, Etaj 7,
Timiș, 300222

T: +40 (372) 377 999

F: +40 (372) 377 977

E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG în Moldova

Blv. Stefan cel Mare nr. 171/1,
Etaj 8, Chișinău, MD-2004

T: +373 (22) 580 580

F: +373 (22) 540 499

E: kpmg@kpmg.md

www.kpmg.md

kpmg.com/socialmedia

