



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Februarie 2025





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 globale KPMG.

© 2025 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

Opinii fiscale

4

Legea Bugetului: ANAF anunță intensificarea activităților de control

Trenduri în HR

6

Echilibrul dintre oameni și algoritmi, poate fi construit? Cum?

Dreptul Muncii

8

Noi modificări în legislația privind hărțuirea la locul de muncă. Societățile trebuie să revizuiască documentația internă adoptată pentru a implementa Metodologia aprobată de HG 970/2023

Proiecte Legislative

10

Sumarul lunii ianuarie 2025

Meet the Consultant

12

Cristina Marian, Senior Consultant, Payroll Services, KPMG în România

Tensiunile politice interne și externe devin, parcă, palpabile, afectând și zona de business. Incertitudinea este din ce în ce mai mare, mai ales în ceea ce privește fiscalitatea. De altfel, și misiunea tehnică a Fondului Monetar Internațional la București, ce s-a încheiat recent, a cerut doar stabilitate și predictibilitate, necesare pentru recâștigarea încrederii investitorilor.

În plus, anul acesta organizațiile se pare că se vor confrunta cu o nouă provocare – "revenge quitting", adică demisiile din răzbunare, despre care vorbesc multe dintre publicațiile de specialitate. Angajații își planifică demisiile, în așa fel încât să fie resimțite puternic de către companii. Spre deosebire de demisiile tăcute, "quiet quitting", care pot chiar paraliza echipele sau organizațiile, aproape peste noapte, fără semne identificabile, în cazul demisiilor din răzbunare vorbim despre angajați care expun problemele existente. Or, în cazul în care angajații își vor spune proactiv nevoile și ideile, iar organizațiile vor avea dorința și capacitatea de a-i asculta, noua tendință ar putea contribui la însănătoșirea organizațiilor.

De altfel, despre o altă provocare cu care se confruntă companiile, dar și despre potențiale soluții vorbește unul dintre articolele din acest număr. Cum rolul inteligenței artificiale și al algoritmilor în business a crescut considerabil, utilizarea tot mai frecventă a inteligenței artificiale în procesele de HR ridică întrebări esențiale privind gestionarea eficientă și etică a tehnologiilor. Poate tehnologia să optimizeze deciziile, fără să piardă din vedere nuanțele esențiale ale interacțiunii umane? Cum poate fi găsit echilibrul între deciziile bazate pe date și intervenția umană, pentru a preveni eventualele erori sau discriminări, dar și pentru a ține cont de elemente intangibile - greu de surprins de AI? Răspunsurile, în materialul dedicat.

Despre alte încercări prin care vor trece persoanele fizice, de această dată, veți citi în Opinia noastră fiscală. Cum nevoia de bani a statului este din ce în ce mai mare – România trebuie să reducă drastic un deficit bugetar mare, adică să încaseze mult mai mult decât cheltuie, nu ne putem aștepta decât la intensificarea activităților de control ale Fiscului. Bilanțul a fost în creștere în ultimii doi ani - 5.479 de inspecții fiscale, în urma cărora au fost stabilite sume suplimentare în valoare de 96,73 milioane de lei; 15 măsuri asiguratorii de peste 17 milioane de lei; 90 de amenzi în valoare de 0,21 mil lei și 8 sesizări penale pentru contribuabilii persoane fizice, pentru recuperarea unui prejudiciu de 0,66 milioane lei. Stați pe aproape, să vedeți recomandările specialiștilor noștri.

Tot în acest număr, cele mai recente modificări în legislația privind hărțuirea la locul de muncă vor fi dezbătute în articolul realizat de colegii de la KPMG Legal, care vă vor arăta cum trebuie revizuită documentația internă pentru a implementa Metodologia aprobată de noua hotărâre de Guvern.

Vă veți întâlni cu consultantul lunii și veți putea afla cele mai importante modificări legislative ale lunii ianuarie.

Lectură plăcută și, până ne vom reîntâlni, gânduri bune,
Mădălina

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



Legea Bugetului: ANAF anunță intensificarea activităților de control

**Alina Negoită**

Manager,
Tax Services

**Cristina Marian**

Senior Consultant,
Payroll Services

5.479 de inspecții fiscale, în urma cărora au fost stabilite sume suplimentare în valoare de 96,73 milioane de lei; 15 măsuri asiguratorii de peste 17 milioane de lei; 90 de amenzi în valoare de 0,21 mil lei și 8 sesizări penale pentru contribuabilii persoane fizice, pentru recuperarea unui prejudiciu de 0,66 milioane lei. Iată, pe scurt, bilanțul ANAF pe 2024 în ceea ce privește persoanele fizice. Cum nevoia de bani a statului este din ce în ce mai mare – România trebuie să reducă drastic un deficit bugetar mare, adică să încaseze mult mai mult decât cheltuie, nu ne putem aștepta decât la intensificarea activităților de control ale Fiscului, inclusiv asupra persoanelor fizice.

Inițiativa face parte, așa cum arată Legea bugetului (publicată în MO 118/10 februarie 2025), dintr-un set de măsuri fiscale și bugetare care se aliniază cu obiectivul autorităților fiscale de a îmbunătăți colectarea veniturilor bugetare și de a combate evaziunea fiscală, în special în rândul persoanelor fizice. Prin intensificarea inspecțiilor, autoritățile fiscale își propun să poată identifica și corecta eventuale nereguli, contribuind astfel la creșterea veniturilor fiscale și la reducerea evaziunii.

De altfel, ANAF a început să accelereze ritmul activităților de control ale persoanelor fizice încă din 2023, când a realizat 842 de inspecții, de patru ori mai multe acțiuni de control decât în 2022.

Dar să vedem la ce ne referim atunci când vorbim despre inspecții fiscale? Desfășurarea procedurii de control privind verificarea situației fiscale personale este reglementată de dispozițiile Cap. IV, art. 138-147 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală,

și implică atât o bună înțelegere a aspectelor fiscale ce pot fi supuse controlului, cât și a celor juridice, pentru limitarea riscurilor ce pot decurge dintr-o astfel de procedură de control.

Cum se desfășoară activitatea de verificare? Prin activitatea de verificare a situației fiscale, autoritățile pot selecta contribuabili pentru verificare pe baza unor criterii specifice, cum ar fi discrepanțele între veniturile raportate și stilul de viață, indici de evaziune fiscală sau alți factori de risc. De asemenea, pentru a asigura transparența și obiectivitatea procesului, verificările pot fi alese aleatoriu, atât pentru persoanele fizice cu risc fiscal ridicat (i.e. cu averi mari), cât și pentru persoanele fizice cu risc fiscal mai scăzut.

Ce impact are asupra contribuabilului? Propunerea privind intensificarea inspecțiilor fiscale pentru persoanele fizice aduce în prim-plan o temă foarte importantă pentru administrarea fiscală și pentru relația dintre autoritățile fiscale și contribuabili. Ea se referă, în

mod special, la **echilibrul între eficiența colectării veniturilor bugetare și respectarea drepturilor și obligațiilor contribuabililor**. Cu toate că, prin această acțiune, Guvernul României dorește să asigure o mai bună conformitate fiscală, intensificarea inspecțiilor fiscale poate avea mai multe consecințe pentru contribuabili, precum:

- 1. Conformitate Fiscală:** Contribuabilii vor fi mai conștienți de obligațiile lor fiscale și vor fi mai motivați să respecte reglementările fiscale în vigoare.
- 2. Transparență:** Măsurile ar putea crește transparența veniturilor și cheltuielilor, ajutând la reducerea evaziunii fiscale.
- 3. Creșterea Birocrației:** Contribuabilii ar putea resimți o creștere a birocrăției și a timpului necesar pentru pregătirea și depunerea declarațiilor fiscale.
- 4. Stres și Anxietate:** Perspectiva unei inspecții fiscale poate genera stres și anxietate pentru contribuabili.
- 5. Impactul asupra micilor antreprenori:** O atenție mai mare acordată inspecțiilor fiscale poate pune presiune și pe micii antreprenori sau asupra persoanelor fizice care nu au resurse suficiente pentru a gestiona o inspecție fiscală.

Pe de altă parte, la nivel comunitar, intensificarea inspecțiilor fiscale poate aduce și o serie de beneficii:

- **Creșterea Veniturilor Bugetare:** Prin identificarea și corectarea neregulilor fiscale, veniturile bugetare ar putea crește, asigurând resurse suplimentare pentru finanțarea serviciilor publice.
- **Echitate Fiscală:** Măsurile pot contribui la o mai mare echitate fiscală, asigurând că toți contribuabilii își plătesc corect impozitele.
- **Reducerea Evaziunii Fiscale:** Intensificarea inspecțiilor poate descuraja practicile de evaziune fiscală, contribuind la un sistem fiscal just și eficient.

Din practica curentă, am observat că transmiterea notificărilor de către Agenția Națională de Administrare Fiscală (i.e. ANAF) este încă în desfășurare, iar până la această dată au fost finalizate multiple acțiuni de verificare documentară. De asemenea, frecvența controalelor și cerințele administrative tot mai diversificate pot crea o presiune semnificativă asupra persoanelor vizate, iar erorile sau omisiunile, chiar și cele minore, pot atrage sancțiuni.

În acest context, este esențială proactivitatea contribuabililor, de a colabora cu profesioniști în domeniu în ceea ce privește gestionarea în mod eficient a raportării obligațiilor fiscale.

Astfel, **consultanții KPMG** pot oferi suport prin realizarea de **pre-verificări fiscale periodice, asistență în completarea și depunerea documentelor fiscale**, cât și **consultanță pentru răspunsuri la notificările primite din partea autorităților fiscale**.

De asemenea, este important de menționat că scopul inspecțiilor nu este acela de a-i penaliza pe contribuabili, ci de a asigura un sistem fiscal corect și echitabil. Contribuabilii trebuie să fie pregătiți și să înțeleagă implicațiile acestei măsuri.

În concluzie, intensificarea inspecțiilor fiscale, așa cum este propusă în proiectul Legii bugetului de stat, poate genera provocări legate de stres și birocrăție, dar poate aduce și beneficii în termeni de conformitate și transparență.

Echilibrul dintre oameni și algoritmi: poate fi construit? Cum?

**Claudia Stan**

Associate Director,
Tax People Services

**Vasilica Solomon**

Senior Assistant,
Tax People Services

Tehnologia devine tot mai prezentă în HR, iar echilibrul dintre automatizare și factorul uman evoluează, creând noi oportunități, dar și riscuri. Poate tehnologia să optimizeze deciziile, fără să piardă din vedere nuanțele esențiale ale interacțiunii umane? Cum găsim echilibrul între deciziile bazate pe date și intervenția umană, pentru a preveni eventualele erori sau discriminări, dar și pentru a ține cont de elemente, intangibile greu de surprins de AI?

Rolul inteligenței artificiale și al algoritmilor în business a crescut considerabil și se anticipează că va continua să se accentueze, transformând fundamental procesele. Utilizarea tot mai frecventă a inteligenței artificiale în procesele de HR – de la recrutare și evaluare până la retenție – ridică, în același timp, întrebări esențiale privind gestionarea eficientă și etică a acestor tehnologii.

Avantaje și provocări: Pe de o parte, algoritmii oferă o precizie și o viteză imposibil de egalat: pot scana mii de CV-uri în câteva secunde, identifica tipare în performanța angajaților și anticipa riscurile de fluctuație ale angajaților. Astfel de nivele de automatizare reduc subiectivitatea și conduc la decizii corecte și mai bine fundamentate. Impactul inteligenței artificiale asupra viitorului muncii este recunoscut de lideri. Conform sondajului KPMG AI Quarterly Pulse, 67% dintre aceștia consideră că AI va transforma fundamental modul în care își desfășoară activitatea în următorii doi

ani. De asemenea, 81% dintre lideri intenționează să includă inteligența artificială generativă în programele de dezvoltare a performanței angajaților, iar 24% dintre angajați utilizează deja AI integrată în fluxurile de lucru existente cel puțin o dată pe săptămână.

Pe de altă parte, pe măsură ce AI devine tot mai implicată în procesele decizionale, apare și nevoia unei gestionări responsabile a echității și eticii în HR. Algoritmii pot influența semnificativ parcursul profesional al angajaților, de la promovări la integrarea în echipe, dar, fără o supraveghere atentă, pot apărea dezechilibre. Algoritmii pot aduce un plus de obiectivitate și eficiență, însă există riscul ca deciziile să fie influențate de date incomplete sau de modele antrenate pe seturi de informații părtinitoare, perpetuând astfel, fără intenție, prejudecăți existente. Automatizarea nu este suficientă pentru a asigura decizii echitabile — modul în care aceste tehnologii sunt implementate și supravegheate este esențial. Ceea ce face ca o organizație să prospere nu este doar capacitatea de a

lua decizii rapide și eficiente, ci și modul în care acestea sunt integrate într-un mediu de lucru sănătos și echilibrat. Algoritmii pot identifica performanța pe baza unor parametri măsurabili, dar există dimensiuni ale dinamicii organizaționale care nu pot fi captate în totalitate printr-o abordare strict bazată pe date. Modul în care liderii și echipele construiesc încredere, încurajează inovația și gestionează relațiile interpersonale depinde de factori care nu sunt întotdeauna ușor de tradus în formule algoritmice. Deciziile privind promovările, integrarea în echipe sau selecția liderilor nu sunt doar chestiuni de competență tehnică sau experiență anterioară, ele implică aspecte intangibile, precum capacitatea de a inspira, reziliența în fața provocărilor, precum și impactul asupra echipei.

Potențiale soluții: Cum putem, așadar, armoniza puterea algoritmilor cu valorile umane, astfel încât tehnologia să sprijine și nu să înlocuiască procesul decizional? Răspunsul nu constă în alegerea exclusivă a uneia dintre abordări, ci într-o integrare inteligentă, în care datele și analiza automatizată sunt completate de expertiza și discernământul uman. Pentru a atinge acest echilibru, organizațiile pot urma câteva soluții concrete:

- **Asigurarea transparenței și flexibilității:** Pentru ca AI să fie un instrument de încredere în HR, algoritmii trebuie să fie transparenți, explicabili și ajustabili în timp real. Organizațiile ar trebui să implementeze mecanisme care permit integrarea deciziilor algoritmice, oferind claritate asupra criteriilor utilizate, astfel încât factorii umani implicați să poată interpreta și, dacă este necesar, corecta recomandările algoritmice.
- **Introducerea unor „filtre umane” în procesele decizionale:** Pentru a preveni erorile, organizațiile ar putea introduce puncte de validare în procesele decizionale asistate de diverși algoritmi. De exemplu, în cazul unei promovări recomandate de un sistem AI, echipa HR sau managerul direct ar trebui să analizeze suplimentar factori care nu pot fi evaluați strict prin date numerice, precum dinamica de echipă, potențialul de dezvoltare sau impactul pe termen lung al deciziei asupra organizației. Un sistem eficient ar putea funcționa printr-un proces de dublă aprobare, în care AI generează o listă scurtă, iar decizia finală este luată de un panel de evaluatori umani.

- **Implementarea unor mecanisme de auditare:** Organizațiile trebuie să analizeze periodic impactul algoritmilor, să detecteze eventualele părtiniri și să facă ajustări înainte ca acestea să genereze probleme structurale în cultura companiei. Un astfel de demers ar presupune testarea algoritmului pe diverse scenarii, simulând impactul deciziilor sale asupra diferitelor eșantioane.
- **Integrarea AI ca suport pentru decizii, nu ca unic decident:** Angajații trebuie să perceapă tehnologia ca pe un instrument de sprijin, nu ca pe un arbitru absolut. Cultura organizațională joacă un rol esențial în modelarea acestei percepții, promovând un echilibru între încrederea în algoritmi și necesitatea validării umane: aceștia sunt unelte puternice, dar nu infailibile. Pentru a asigura acest echilibru, organizațiile pot implementa sesiuni periodice de training dedicate liderilor din HR, oferindu-le competențele necesare pentru a folosi și interpreta corect recomandările algoritmilor.

Tot mai multe organizații își îndreaptă atenția spre implementarea unor cadre etice și mecanisme de control care să asigure transparența și echitatea în deciziile bazate pe algoritmi. Această preocupare este reflectată și la nivelul Comisiei Europene, care joacă un rol activ în conturarea acestui peisaj digital prin elaborarea de reglementări și standarde menite să promoveze o utilizare etică și responsabilă a tehnologiilor automatizate, ceea ce va influența direct modul în care organizațiile integrează inteligența artificială în procesele de HR.

Cert este că pe măsură ce tehnologia avansează, rolul resurselor umane nu se redefineste doar prin automatizare, ci prin capacitatea de a integra inteligent noile soluții în realitatea organizațională. Tehnologia poate eficientiza și optimiza procese, dar cultura unei echipe, dinamica relațiilor profesionale și sentimentul de apartenență rămân elemente esențiale în succesul unei organizații. O abordare echilibrată, în care AI completează munca oamenilor, poate contribui la un mediu profesional mai echitabil, flexibil și conectat la nevoile reale ale angajaților.

Noi modificări în legislația privind hărțuirea la locul de muncă. Societățile trebuie să revizuiască documentația internă adoptată pentru a implementa Metodologia aprobată de HG 970/2023

**Ioana Barbu**

Associate Manager ,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

**Maria Cioflan**

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

În data de 3 februarie 2025, a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 97 Hotărârea Guvernului nr. 27/2025 (în continuare, „HG nr. 27/2025”), care aduce modificări esențiale Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 970/2023 (în continuare, „Metodologia”). Modificările au intrat în vigoare încă de la data publicării, 3 februarie 2025, și, astfel cum vom detalia mai jos, impun revizuirea și actualizarea documentației interne deja adoptate de fiecare angajator în vederea implementării Metodologiei.

Noul act normativ modifică și completează Metodologia, urmărind să asigure descurajarea fenomenului privind hărțuirea sexuală și hărțuirea morală la locul de muncă și **în domeniul educației**. În acest sens, obligativitatea implementării Metodologiei a fost instituită și în sarcina **instituțiilor de învățământ superior**, respectiv **a unităților de învățământ preuniversitar**.

Astfel, HG nr. 27/2025 introduce următoarele **obligații suplimentare pentru angajatori**:

- I. Cu toate că legislația existentă prevedea deja anumite măsuri pe care angajatorii trebuiau să le implementeze, astfel încât să asigure respectarea și promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex în cadrul relațiilor de muncă, noile modificări legislative extind obligațiile angajatorilor în acest sens.

Așadar, angajatorii vor trebui să implementeze **măsuri de conștientizare și de accesare a unor proceduri administrative de protecție pentru victime**. Mai precis, salariații vor trebui să fie informați cu privire la aceste proceduri administrative aplicabile la nivelul angajatorului, precum și să fie îndrumați și sprijiniți în procesul de aplicare a acestora.

- II. Conform noilor reglementări, angajatorii vor trebui să implementeze proceduri noi, care vor include următoarele elemente:

- metode de verificare și de acordare de suport victimei;
- mecanisme de prevenție, care să includă consiliere de specialitate și îndrumare **pentru persoanele care reclamă fapte de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală**.

Legislația nu reglementează în mod detaliat acțiunile pe care angajatorul trebuie să le întreprindă, lăsând, astfel, la latitudinea acestuia alegerea modalităților prin care va asigura conformitatea cu cerințele legale în vederea implementării procedurilor amintite anterior.

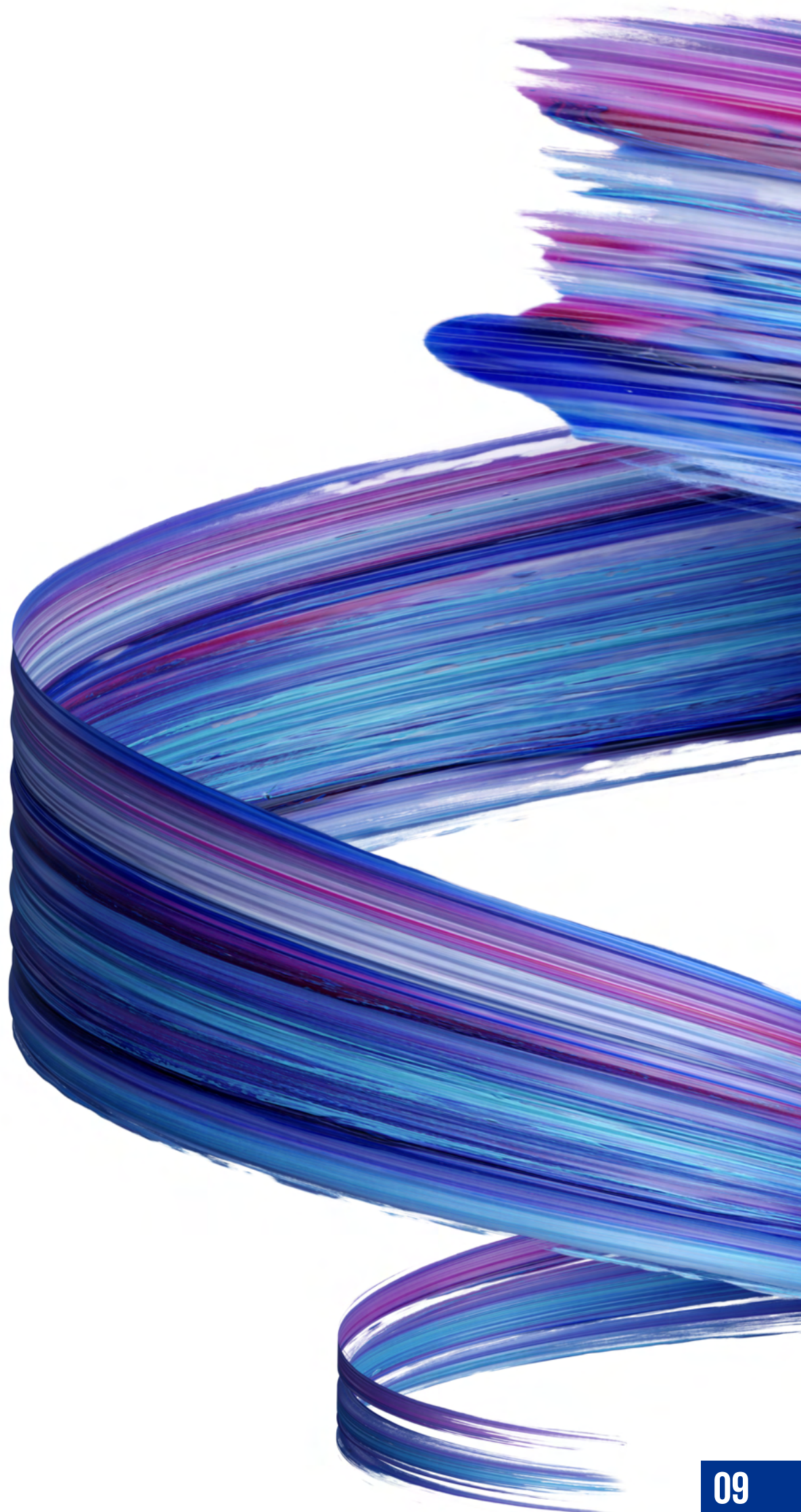
Observăm faptul că legislația face referire la „**persoanele care reclamă fapte de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală**” și nu la persoanele care au fost victime ale unor astfel de fapte, ceea ce indică faptul că obligația de a oferi consiliere și îndrumare de specialitate se aplică oricărei persoane care depune o plângere, chiar și în situația în care, după finalizarea investigației, nu se confirmă existența unei fapte de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală.

- III. Până la data intrării în vigoare a noii legi, victima putea să depună plângere ori să facă sesizare doar cu asumarea identității sale, prin semnătură. Mai precis, plângerile și sesizările anonime nu erau admise.

O schimbare semnificativă introdusă prin HG 27/2025 constă în posibilitatea victimei de a depune o sesizare scrisă **fără a fi necesară semnătura olografă**.

Cu alte cuvinte, începând cu data de **3 februarie 2025**, angajatorul trebuie să analizeze și să soluționeze orice sesizare care conține date și informații privind posibile fapte de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală, chiar dacă sesizarea nu include numele, prenumele sau datele de contact ale victimei.

Având în vedere cele de la punctul III, documentația internă adoptată de fiecare angajator în vederea implementării Metodologiei trebuie să fie actualizată pentru a permite depunerea plângerilor anonime. Astfel, angajatorii trebuie să introducă un mecanism clar și eficient prin care salariații să poată semnala eventualele cazuri de hărțuire, fără a fi necesar să își dezvăluie identitatea.



Proiecte Legislative

Sumar ianuarie

01

În Monitorul Oficial nr. 65 din 27 ianuarie 2025, a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 102/2025, privind modificarea Ordinului nr. 179/2022 pentru aprobarea modelului și conținutului formularului 205 "Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit" și a formularului 207 "Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă/impozitul suportat de plătitorul de venit/veniturile scutite, pe beneficiari de venit nerezidenți".

Modificările aduse formularului D205, privesc Anexa 1 din cuprinsul acestuia și **au impact pentru veniturile cu reținere la sursă, precum și pentru câștigurile/pierderile din investiții, realizate începând cu data de 01 ianuarie 2024.**

Enumerăm mai jos principalele modificări:

- se actualizează categoriile pentru care plătitorii de venituri au obligația depunerii formularului 205, respectiv se introduce un nou subpunct, lit. k) "venituri din cedarea folosinței bunurilor, altele decât cele din arendarea bunurilor agricole și din închirierea în scop turistic a camerelor situate în locuințe proprietate personală, plătite de persoane juridice sau alte entități care au obligația de a conduce evidența contabilă."

- se modifică capitolul II „Completarea declarației” și, în secțiunea de date privind natura veniturilor care trebuie înscrise în formularul D205, se adaugă subpunctul 7.8. ce cuprinde veniturile menționate mai sus, prevăzute la lit. k);

În ceea ce privește conținutul formularului D207, menționăm că acesta nu a fost modificat.

De asemenea, reamintim că **termenul limită** până la care companiile din România pot depune formularul 205 și 207, **este data de 28 Februarie a anului curent**, pentru anul anterior.

02

În Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 68 din 28.01.2025 a fost publicat Ordinul 28/2025 pentru punerea în aplicare a prevederilor art. 78 alin. (22)-(24) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, care introduce obligația entităților de a demonstra, printr-o cerere scrisă, că au solicitat sprijinul organizațiilor nonguvernamentale specializate („ONG”), pentru respectarea procentului legal de angajare a persoanelor cu dizabilități.

Cererea, denumită și **Anexa 1, se transmite ONG-urilor, în termen de 10 zile de la îndeplinirea condiției prevăzute la art. 78 alin. (2) din Legea 448/2006**, pe suport hârtie sau în format electronic (prin e-mail), incluzând detalii despre posturile vacante (atribuții, calificări necesare, normă de lucru).

De asemenea, entitățile trebuie să prezinte această cerere și dovada transmiterii către Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. Totodată, menționăm că acestea au obligația de a raporta anual, **până la 31 ianuarie - pentru anul anterior**, o situație centralizată (Anexa 2 din prezentul Ordin) privind funcțiile ocupate de persoanele cu dizabilități și un inventar al competențelor solicitate la angajare.

03

În Monitorul Oficial nr. 37 din 16 ianuarie 2025 a fost publicată Hotărârea nr. 10/2025. Aceasta stabilește un contingent de 100.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă pentru acest an.

Măsura vine ca răspuns la nevoile reale ale economiei și ale angajatorilor români. În multe industrii cheie, deficitul de personal a devenit o barieră majoră în calea dezvoltării. Printre motivele care au stat la baza acestei decizii se numără:

- Creșterea cererii de forță de muncă, atât calificată, cât și necalificată, în sectoare esențiale precum: construcțiile, transporturile, agricultura, industria HORECA și producția.
- Necesitatea combaterii deficitului de personal, care începe să afecteze direct competitivitatea companiilor și capacitatea acestora de a livra la timp.
- Sprijinirea angajatorilor printr-un cadru legal bine definit, care să permită atragerea expaților și să ofere mai multă flexibilitate pieței muncii.

04

În Monitorul Oficial nr. 35 din 16 ianuarie 2025, au fost publicate două ordine importante: OPANAF nr. 7158/2024 și OPASF nr. 1/2025, care stabilesc procedurile de raportare a informațiilor, conform art. 612 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală.

Principalele modificări legislative includ:

- **Clarificarea obligațiilor de raportare:** Se detaliază procedurile și termenii pentru raportarea informațiilor fiscale, asigurându-se, astfel, conformitatea contribuabililor cu cerințele legale.
- **Actualizarea formularelor și instrucțiunilor:** Sunt prezentate modelele actualizate ale formularelor necesare raportării, împreună cu instrucțiuni detaliate pentru completarea acestora.
- **Proceduri de depunere electronică:** Se specifică modalitățile de depunere electronică a documentelor, facilitând procesul de raportare și reducând riscul de erori.
- **Sanțiuni pentru neconformitate:** Se precizează sancțiunile aplicabile în cazul nerespectării obligațiilor de raportare, subliniind importanța conformității fiscale.

Aceste reglementări au ca scop îmbunătățirea transparenței și eficienței administrării fiscale, asigurându-se că informațiile relevante sunt raportate corect și la timp.

Meet the Consultant



Cristina Marian

Senior Consultant,
Payroll Services

Mă numesc Cristina Marian și sunt Senior Consultant în cadrul echipei de Payroll a KPMG România.

Iată că, după aproape doi ani de când sunt parte a echipei, a sosit momentul în care să împărtășesc câte puțin din experiența mea.

Privind în urmă, la entuziasmul cu care am pășit acum doi ani, la dorințele și așteptările pe care le aveam la începutul activității mele în companie, descopăr cât de mult am evoluat aici, câte cunoștințe am acumulat, conștientizez și sprijinul necondiționat de care am avut parte în tot acest proces.

Când m-am alăturat echipei, deja știam ce presupune zona de calcul salarial și administrare de personal. Așteptările cu care am venit la KPMG erau simple: voiam să aplic cunoștințele tehnice specifice domeniului pe care le aveam, să contribui la optimizarea și automatizarea proceselor de payroll și să dobândesc cunoștințe și experiențe, pe care să-mi bazez creșterea profesională.

Doar că realitatea a depășit așteptările- pe lângă activitățile obișnuite de payroll, am fost implicată și în proiectele de consultanță, care m-au provocat, m-au

scos din zona de confort și m-au făcut să acumulez din ce în ce mai multe informații.

În acești 2 ani am fost implicată de la proiecte de consultanță fiscală în domeniul salarizării, la proiecte de tax review și due diligence, consultanță pe proiecte de aplicare facilități fiscale în domeniul IT/construcții, dar și implicare în procese de automatizare și dezvoltare abilități individuale la nivel de echipă. Am beneficiat de mentorat și feedback constructiv, ceea ce a avut un impact pozitiv asupra dezvoltării mele profesionale.

Toată această experiență, faptul că m-am confruntat cu diverse situații în termeni de legislație fiscală și am venit cu inputul propriu, m-a ajutat să acumulez cunoștințe avansate în ceea ce privește gestionarea sistemelor și activităților de payroll, utilizarea instrumentelor de automatizare și să îmi îmbunătățesc abilitățile de comunicare.

Mă bucur să fac parte din această echipă, să continui să învăț și să mă dezvolt alături de colegii mei. Sunt convinsă că experiența acumulată aici îmi va folosi și pe mai departe în carieră, dar va folosi și organizației, care va putea să își deservească și mai bine clienții.

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

Șos. Păcurari nr. 138, Clădirea IDEO,
Etaj 3, biroul nr. E 3-1
Iași, 700545

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



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.