



People Services

Newsletter

Buletin informativ

—
Ianuarie 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

Capacitatea de a genera și gestiona proiecte de cercetare-dezvoltare, o potențială soluție pentru atenuarea impactului eliminării facilităților fiscale

Trenduri în HR

6

Viitorul muncii: cum să-ți crești competențele într-o piață răvășită de avansul tehnologic. La ce trebuie să fie atenți angajatorii

Dreptul Muncii

9

Clarificări importante ale CJUE privind munca prin agent de muncă temporară. Trei aspecte de reținut

Proiecte Legislative

11

Sumarul lunii decembrie 2024

Meet the Consultant

16

Laura Furtună, Consultant II, Tax Payroll

Atunci când scriam în editorialul din Buletinul trecut despre Ordonanța-trenuleț (Ordonanța de Urgență 138/2024), nimic nu lăsa de înțeles că modificări fiscale importante urmau să vină chiar pe 31 decembrie. Practic, în ultima zi a anului trecut, Monitorul Oficial publica o altă Ordonanța de Urgență, 156/2024, care schimba, peste noapte, multe dintre prevederile fiscale și dădea peste cap planurile multor companii sau persoane fizice. De altfel, și Buletinul nostru tratează, pe scurt, schimbările. Dacă simțiți nevoia mai multor completări sau explicații, doar dați-ne de știre, suntem pregătiți să vă ajutăm.

Veți mai putea citi în Buletin și un articol ce tratează viitorul pieței muncii, realizat pe baza informațiilor din cel mai recent studiu al World Economic Forum "Future of Jobs 2025", dar aplicat pentru piața din România. Astfel, studiul arată că 76% dintre companiile din România consideră deficitul de competențe drept principală barieră în procesul de transformare, mult peste media globală de 63%. Presiunile care guvernează piața par să-i fi determinat pe 94% dintre angajatorii din România să intenționeze să investească în programe de perfecționare și recalificare a angajaților, reflectând o preocupare crescută pentru dezvoltarea capitalului uman. Materialul, semnat de specialiștii KPMG vă oferă toate detaliile necesare.

De asemenea, veți mai putea citi și care sunt cele mai importante clarificări aduse de Curtea de Justiție a Uniunii Europene privind munca prin agent de muncă temporară și care sunt principalele aspectele ce trebuie reținute.

Vă veți întâlni, ca de obicei, cu consultantul lunii și lectura cele mai importante modificări legislative publicate în Monitorul Oficial în luna decembrie.

Și, pentru că este prima dată când ne întâlnim anul acesta, vă urez decizii înțelepte și rezultate pe măsura eforturilor!

Mădălina

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



Capacitatea de a genera și gestiona proiecte de cercetare-dezvoltare, o potențială soluție pentru atenuarea impactului eliminării facilităților fiscale

**Monica Pascu**

Senior Manager,
Payroll Services

**Laura Pocea**

Associate Manager,
Payroll Services

Eliminarea facilităților fiscale de care se bucurau industria alimentară, construcțiile, agricultura și IT-ul, începând cu veniturile aferente lunii ianuarie, a provocat, poate, cea mai puternică lovitură acestor sectoare. Mai ales în condițiile în care angajatorii și angajații din aceste industrii mai trecuseră prin câteva modificări, iar termenul de eliminare a scutirilor anunțat oficial era 2028. Despre ce s-a întâmplat, și, mai ales, ce se mai poate face, pe scurt, mai jos.

De-a lungul perioadei în care au existat facilități fiscale acordate salariaților din industriile alimentară, construcții, agricultură și IT, mai multe modificări legislative au schimbat, treptat, modul de acordare a acestor facilități. Cea mai recentă schimbare cu privire la facilitățile fiscale a venit odată cu luna octombrie 2023. Legea 296/2023 prevedea alinierea facilităților de care beneficiau angajații eligibili din industria IT cu cele aplicabile angajaților din celelalte industrii care beneficiau de facilități fiscale.

Astfel, începând cu luna noiembrie 2023, scutirea de la plata impozitului pe venit pentru salariații eligibili din industria IT era redusă la veniturile care se încadrau în plafonul de 10.000 RON. Cu alte cuvinte, profesioniștii care aveau salarii mai mari decât pragul menționat și care, înainte de noiembrie 2024, beneficiau de scutire de impozit pe tot venitul salarial, acum plăteau impozit pe venit pentru orice suma impozabilă peste acest plafon.

Totodată, această schimbare a însemnat și eliminarea scutirii de la plata contribuției la asigurările sociale de sănătate (CASS) de care beneficiau salariații din construcții, agricultură și industria alimentară până la momentul noimebrie 2023.

Odată uniformizate facilitățile fiscale acordate pentru toate cele patru industrii, aceste prevederi ar fi fost aplicabile până la 31 decembrie 2028.

Însă, așa numita “Ordonanță trenuleț”, publicată în decembrie 2024, a venit să întrerupă acordarea acestor facilități, pe lângă multe alte modificări fiscale. Astfel, în prezent, salariații plătesc contribuții sociale și impozit pe întreg venitul din salarii și asimilat salariilor, respectiv:

- Contribuția de asigurări sociale: 25% din venitul brut;
- Contribuția de asigurări sociale de sănătate: 10% din venitul brut;

- Impozitul pe venit: 10% din venitul impozabil (venitul brut din care sunt scăzute contribuțiile sociale calculate și deducerile de care pot beneficia salariații, după caz).

Având în vedere diferențele dintre salariul net din luna decembrie 2024 și cel din luna ianuarie 2025 aferent aceluiași salariu brut, angajatorii din industriile afectate ar putea lua în considerare modalități de compensare a acestei scăderi a veniturilor nete prin majorarea salariilor brute, pentru a menține atractivitatea acestor sectoare pentru forța de muncă. Decizia aceasta, însă, necesită o evaluare atentă a business-ului și a proiectelor viitoare, pentru a se asigura că angajatorii ar putea susține noile cheltuieli cu salariile.

O altă opțiune, însă, pe care v-o recomandăm, este orientarea către proiectele inovative, de cercetare-dezvoltare (R&D), întrucât facilitățile fiscale acordate pentru acestea sunt printre puținele tipuri de facilități care nu au fost afectate de această ordonanță de urgență. Este, de asemenea, important de notat și faptul că facilitățile menționate ar putea fi aplicate atât de angajatorii din sectoarele afectate de modificările introduse din ianuarie 2025, cât și de angajatorii din alte industrii sau sectoare de activitate.

Facilitățile pentru R&D sunt mai puțin accesate în momentul de față de către companii, fiind limitate oarecum de un nivel mai mare al complexității cerințelor care trebuie îndeplinite pentru a putea deveni beneficiari ai acestora. Totuși, odată cu eliminarea celorlalte facilități fiscale, preconizăm o creștere a interesului companiilor în efectuarea analizelor de eligibilitate a proiectelor interne în vederea atenuării – fie și parțiale - a impactului cauzat de modificările fiscale din 2025.

În ce constau facilitățile pentru R&D? Pe de o parte, acestea vin în beneficiul salariaților care, pentru venitul eligibil, adică venitul realizat prin activitatea desfășurată în cadrul proiectelor de cercetare-dezvoltare și inovare, nu vor plăti impozit pe venit. În acest sens, salariatul beneficiază de un salariu net calculat mai mare.

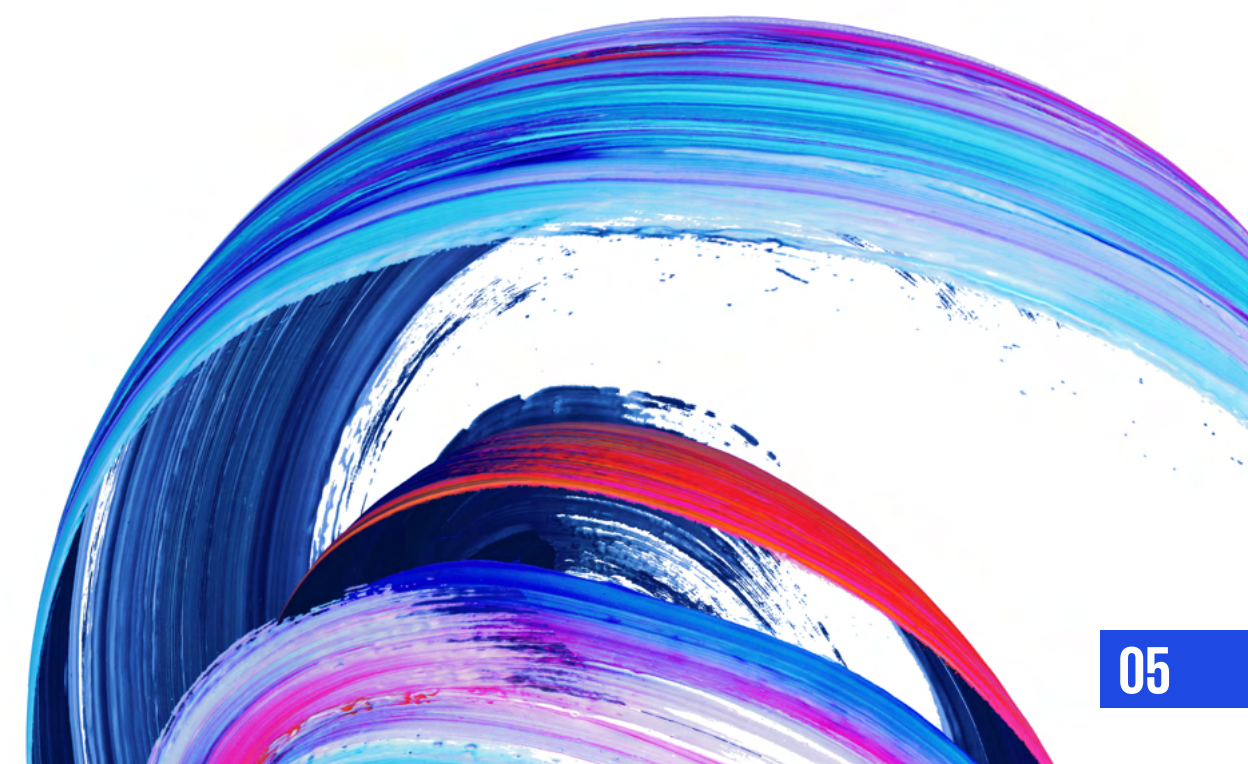
Pe de altă parte, există și o facilitate la nivel de companie. Angajatorii care investesc în astfel de proiecte vor beneficia de o deducere suplimentară de 50% a cheltuielilor aferente

proiectelor R&D eligibile, rezultând astfel un impozit pe profit diminuat.

În concluzie, este esențial ca atât persoanele fizice, cât și companiile să se adapteze acestor schimbări, să își revizuiască planurile financiare și să colaboreze cu consultanți specializați pentru a optimiza impactul noilor reglementări fiscale.

Pentru sectoarele care înainte beneficiau de facilități fiscale, cu precădere pentru companiile din sectorul IT implicate în crearea/îmbunătățirea de soluții software complexe sau care utilizează tehnologii noi, recomandăm evaluarea posibilității de a aplica facilitățile fiscale pentru R&D.

Totuși, analiza corectă a eligibilității proiectelor reprezintă pasul esențial în aplicarea facilităților R&D, respectiv în diminuarea parțială a impactului pe care anularea facilităților fiscale din industriile alimentară, construcții, agricultură și IT îl au asupra salariaților și, depotrivă, asupra angajatorilor. În acest sens, recomandăm consultarea unor specialiști cu experiență în aplicarea acestor facilități, echipele de People Services și Corporate Tax ale KPMG punând la dispoziția dumneavoastră experiența noastră extinsă și competențele tehnice și fiscale pe care le-am acumulat în ultimii 10 ani, atât asistând clienții KPMG în aplicarea corectă a acestui tip de facilități fiscale, cât și în colaborarea cu autoritățile și experții din Registrul național al experților pentru expertizarea în vederea certificării activităților de cercetare-dezvoltare.



Viitorul muncii: cum să-ți crești competențele într-o piață răvășită de avansul tehnologic. La ce trebuie să fie atenți angajatorii



Raluca Modoran

Manager,
Tax People Services



Adriana Chițimia

Assitant I,
Tax People Services

Aproape 85% dintre competențele esențiale actuale vor suferi transformări semnificative la nivel global în următorii cinci ani, conform raportului World Economic Forum "Future of Jobs 2025". Studiul indică, punctual, că 76% dintre companiile din România consideră deficitul de competențe drept principală barieră în procesul de transformare, mult peste media globală de 63%. Presiunile care guvernează piața par să-i fi determinat pe 94% dintre angajatorii din România să intenționeze să investească în programe de perfecționare și recalificare a angajaților, reflectând o preocupare crescută pentru dezvoltarea capitalului uman. La ce mai trebuie să fie atente companiile?

Piața muncii traversează în ritm accelerat o perioadă de schimbări profunde, determinate de factori precum digitalizarea intensă, creșterea costului vieții și fragmentarea geo-economică. Dinamicile generează atât provocări, cât și oportunități, pentru companii și angajați deopotrivă.

Locuri de muncă: ce roluri cresc, ce roluri scad.

Automatizarea și digitalizarea au un impact major asupra structurilor organizaționale, ducând la dispariția unor roluri tradiționale și la apariția altora noi. Rolurile

administrative și cele bazate pe sarcini repetitive, precum cele de funcționar bancar, operator de introducere a datelor, casier și asistent administrativ, se află într-un declin accentuat, punctează raportul World Economic Forum (WEF). De asemenea, locuri de muncă precum lucrător poștal și operator în tipografii sunt din ce în ce mai rar întâlnite, pe măsură ce soluțiile tehnologice preiau aceste activități. Această transformare impune companiilor o reevaluare strategică a structurii forței de muncă și o orientare către dezvoltarea de competențe relevante pentru viitor.

În paralel, tehnologiile emergente stimulează creșterea cererii pentru roluri tehnice și creative. Printre cele mai solicitate profesii până în 2030 se numără cele de specialist în Inteligență Artificială (AI) și Big Data, inginer FinTech, dezvoltator de software, specialist în securitate cibernetică și expert Internet of Things. În plus, domenii precum energia regenerabilă și protecția mediului devin din ce în ce mai relevante, reflectând orientarea globală către sustenabilitate. Această evoluție subliniază necesitatea unui echilibru între integrarea tehnologiilor emergente și dezvoltarea competențelor umane esențiale.

Evoluția competențelor: ce se cere, ce devine desuet.

Raportul WEF indică faptul că până în 2030, aproximativ 85% dintre competențele esențiale vor suferi transformări semnificative. În România, 37% dintre competențele actuale vor necesita actualizare în următorii cinci ani, o tendință apropiată de media globală de 39%.

Competențele în declin sunt cele utilizate cu precădere în sarcinile de rutină și administrative, remarcându-se o scădere în importanța abilităților de procesare senzorială, a fiabilității și atenției la detalii, a competențelor de citire, scriere și matematică, precum și a dexterității manuale, rezistenței și preciziei.

Pe de altă parte, competențele în creștere sunt cele care sprijină inovația și adaptabilitatea. Inteligența Artificială și Big Data sunt considerate esențiale de 86% dintre organizațiile la nivel global. În România, reziliența, flexibilitatea și agilitatea sunt prioritare pentru 77% dintre angajatori, în timp ce gândirea creativă și analitică sunt apreciate de 74% dintre companii. De asemenea, alfabetizarea tehnologică și securitatea cibernetică sunt identificate de 71% dintre organizații ca fiind vitale pentru succesul viitor.

Ce rol au liderii în susținerea acestor tranziții către noile modele de muncă? Potrivit KPMG CEO Outlook 2024, 76% dintre liderii de afaceri sunt încrezători că tehnologiile emergente, în special AI, nu vor reduce semnificativ numărul locurilor de muncă. Totuși, doar 38% dintre CEO consideră că forța de muncă actuală deține competențele necesare pentru a integra aceste tehnologii. Această discrepanță evidențiază

nevoia urgentă de programe strategice de formare și recalificare.

Liderii trebuie să adopte o abordare proactivă, orientată spre investiții în dezvoltarea angajaților. 64% dintre CEO intenționează să continue investițiile în AI, indiferent de contextul economic, iar 61% sunt preocupați de implicațiile etice ale implementării tehnologiilor emergente. Integrarea strategiilor de upskilling și reskilling în obiectivele organizaționale devine esențială pentru a asigura o tranziție eficientă și durabilă.

Pentru a răspunde provocărilor actuale și viitoare, **organizațiile au nevoie de strategii clare și bine definite:**

- Pentru angajați: Este esențială o mentalitate deschisă spre învățare continuă, dezvoltarea abilităților transferabile și adaptarea la noi tehnologii.
- Pentru companii: Colaborarea cu instituțiile educaționale și dezvoltarea unor programe personalizate de recalificare și perfecționare devin prioritare.
- Pentru guverne: Implementarea de politici publice care să sprijine recalificarea și perfecționarea forței de muncă și care să faciliteze tranziția către noi sectoare economice.

Academia de Leadership și Adaptarea la Viitorul Muncii.

Programul "Academia de Leadership", serviciu KPMG, reprezintă un model de bune practici în dezvoltarea liderilor de organizații, oferind un cadru integrat pentru dezvoltarea competențelor tehnice și a abilităților de leadership, adaptându-se nevoilor organizaționale provenite din provocările actuale ale pieței. Sesiunile de training, coaching, simulări de business și instrumente de dezvoltare personală pot sprijini liderii să își dezvolte competențe care le pot veni în ajutor pentru a răspunde la aceste situații astfel:

- Crearea unei culturi de învățare continuă: Programul însoțește participanții în identificarea punctelor forte și în definirea propriului plan de dezvoltare pe competențele de leadership esențiale pentru noua eră a muncii,

asigurând astfel crearea de modele de comportament pentru echipele din care fac parte. Totodată, participanții vor învăța strategii de dezvoltare a echipelor și de creare a unei mentalități de dezvoltare continuă;

- Oferirea de sprijin moral membrilor echipelor: Programul include teme specifice dedicate gestionării schimbărilor organizaționale, atât prin dezvoltarea auto-conștientizării și a abilității de a dezvolta și gestiona echipele în tranziție cât și prin echiparea liderilor cu strategii și tehnici de navigare prin momentele de schimbare;

- Planificarea strategică a resurselor umane în contextul schimbării constante a necesarului de competențe: Programul include un modul dedicat principalelor procese strategice de management al oamenilor, inclusiv cel de identificare a tendințelor cu impact în piața forței de muncă și de planificare a resurselor umane necesare pentru atingerea obiectivelor strategice. Astfel, liderii vor dobândi abilitatea de a previziona necesarul de personal, dar și de a atrage, dezvolta și motiva personalul pe baza strategiilor și tehnicilor explorate.

Adaptarea la viitorul muncii nu mai este o opțiune, ci o necesitate strategică. Organizațiile care prioritizează dezvoltarea competențelor și integrarea tehnologiilor emergente vor avea un avantaj competitiv clar. Prin echilibrarea inovației tehnologice cu investițiile în capitalul uman, companiile pot construi un viitor sustenabil, echitabil și adaptabil. Leadershipul strategic și orientarea către dezvoltarea continuă vor fi cheia succesului în noua eră a muncii.

Cum poate leadership-ul unei organizații să creeze un mediu de sprijin și încredere, care să ajute angajații să se adapteze la schimbările rapide și provocările constante dintr-un peisaj profesional aflat în continuă transformare? Este organizația dumneavoastră pregătită pentru recalificarea resursei sale umane în această perioadă de schimbare intensă?



Clarificări importante ale CJUE privind munca prin agent de muncă temporară. Trei aspecte de reținut



Ioana Barbu

Associate Manager ,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Maria Cioflan

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) a pronunțat în octombrie anul trecut, o hotărâre importantă în domeniul dreptului muncii, referitoare la munca prin agent de muncă temporară, în cauza C-441/23, inițiată într-o instanță din Madrid, Spania. Iată care sunt implicațiile deciziei CJUE.

Munca prin agent de muncă temporară reprezintă o formă de angajare tot mai frecvent utilizată, care permite angajatorilor să gestioneze eficient fluctuațiile de personal și oferă salariaților oportunitatea de a accesa diverse medii de lucru pe termen scurt.

Munca prin agent de muncă temporară este reglementată de Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară („Directiva 2008/104/CE”) și de normele naționale ale statelor membre, care stabilesc condițiile pentru funcționarea agențiilor de muncă temporară și reglementează relațiile de muncă în acest domeniu.

Conform Codului Muncii din România, agentul de muncă temporară este o entitate juridică autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale. Această entitate încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pe care îi pune la dispoziția utilizatorilor, persoane fizice sau juridice, în baza unui contract de punere la dispoziție, cu scopul de a lucra pe perioade determinate. Salariații își desfășoară

activitatea sub controlul și coordonarea utilizatorilor.

CE SPUNE CJUE. Concret, CJUE a declarat că articolul 3, alineatul (1), litera b) din Directiva 2008/104/CE, care definește noțiunea de „agent de muncă temporară”, trebuie interpretat în sensul că această directivă se aplică oricărei persoane fizice sau juridice care încheie un contract de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători și îi pune la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra pentru o perioadă determinată sub supravegherea și conducerea acesteia din urmă, chiar dacă persoana fizică sau juridică nu este recunoscută de legislația internă ca fiind un agent de muncă temporară din cauza lipsei unei autorizații administrative.

Potrivit Directivei 2008/104/CE, misiunea de muncă temporară reprezintă perioada în care lucrătorul este pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia. În completare, CJUE precizează că întreprinderea utilizatoare este responsabilă de stabilirea prestațiilor pe care lucrătorul trebuie să le îndeplinească, a modului de

lucru, precum și a instrucțiunilor și normelor interne care trebuie respectate pe durata misiunii temporare.

Astfel, faptul că agentul de muncă temporară primește rapoarte lunare de la lucrătorul pus la dispoziție, aprobă concediile acestuia din urmă și îi stabilește programul de muncă nu înlătură posibilitatea ca lucrătorul să fie subordonat întreprinderii utilizatoare. Chiar dacă agentul de muncă temporară își păstrează formal rolul de angajator, aceste acțiuni nu contravin supravegherii și conducerii efective realizate de întreprinderea utilizatoare.

Un alt aspect important clarificat de CJUE este că, prin raportare la articolul 5, alineatul (1) din Directiva 2008/104/CE, lucrătorul temporar trebuie să primească, pe durata misiunii în cadrul întreprinderii utilizatoare, un salariu cel puțin egal cu cel pe care l-ar fi obținut dacă ar fi fost angajat direct de respectiva întreprindere.



Proiecte Legislative

Sumar decembrie

01

În Monitorul Oficial nr. 1210 din 2 decembrie 2024 a fost publicată aprobarea Hotărârii nr. 1.505 din 27 noiembrie 2024 privind *Aranjamentul administrativ din 4 iunie 2024 pentru aplicarea Acordului dintre România și Republica Albania în domeniul securității sociale.*

Aranjamentul conține 19 capitole în cuprinsul cărora se convin aspecte ca: definiții, organismele de legătură și instituțiile competente, prestații în natură în caz de reședință pe teritoriul celeilalte părți contractante, prestații în natură în caz de domiciliu pe teritoriul celeilalte părți contractante, prestații în bani, modalitatea de rambursare între instituții, depunerea cererii, notificarea deciziilor, plata prestațiilor, recalcularea, suspendarea sau încetarea plății prestațiilor, schimbul de informații, prestații în natură, schimbul de informații și documente între instituții referitor la accidente de muncă sau boli profesionale, contestarea caracterului de muncă al accidentului sau al bolii, ajutorul de deces, expertiza medicală și controlul medical.

Aranjamentul intră în vigoare la data ultimei notificări care confirmă îndeplinirea procedurilor legale interne pentru intrarea acestuia în vigoare.

02

În Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1228 din 6 Decembrie 2024 a fost publicat Ordinul pentru aprobarea Normelor metodologice privind mecanismul de acordare și derulare a împrumuturilor acordate unităților administrativ-teritoriale conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 133/2024 pentru asigurarea unor împrumuturi din Trezoreria Statului, documentele în baza cărora se acordă împrumutul și cele care stau la baza obținerii avizului Comisiei de autorizare a împrumuturilor locale, precum și modul de reflectare a sumelor respective în bugetele instituțiilor publice locale.

03

În Monitorul Oficial nr. 1232 din 9 decembrie 2024 a fost publicat Ordinul emis de Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale privind stabilirea normei anuale de venit pentru punctele gastronomice locale (PGL), precum și a coeficienților de corecție aferenți pentru anul 2025 cu privire la vârstă, timpul alocat derulării activității, gradul de handicap, și alte criterii precum caracterul sezonier al activității sau amplasarea în zone montane.

04

În Monitorul Oficial nr. 1241 din 10 decembrie 2024 a fost publicat Regulamentul Autorității de Supraveghere Financiară (ASF) pentru modificarea și completarea Regulamentului ASF nr. 5/2019, care reglementează prestarea serviciilor și activităților de investiții conform Legii nr. 126/2018 privind piețele de instrumente financiare. Principalele modificări și completări includ obligativitatea clienților de a furniza informații despre conturile bancare, mențiuni privind campaniile „Recomandă un prieten”, cerințe de verificare a identității în contractele la distanță, limitări în ceea ce privește condițiile părților și noi termene de actualizare a informațiilor despre clienți.

05

În Monitorul Oficial nr. 1245 din 11 decembrie 2024, a fost publicat Ordinul privind modificarea și completarea Clasificării ocupațiilor din România (COR) — nivel de ocupație (șase caractere), aprobată inițial prin Ordinul nr. 1.832/856/2011. Principalele modificări aduse COR constau în adăugarea de noi ocupații în cadrul economiei naționale și reclasificarea unor ocupații existente.

06

În Monitorul Oficial nr. 1249 din 11 decembrie 2024 a fost publicat Statutul Fondului de Garantare a Drepturilor din Sistemul de Pensii Private, care stabilește organizarea și funcționarea Fondului pentru protejarea drepturilor participanților.

Documentul detaliază scopul Fondului de a compensa pierderile în caz de faliment al administratorilor, structura și finanțarea prin contribuții obligatorii, organizarea sub un consiliu de conducere, mecanismele de intervenție în caz de incapacitate a administratorilor și obligațiile de raportare și supraveghere sub ASF. Aceste măsuri asigură stabilitatea și încrederea în sistemul de pensii private.

07

În Monitorul Oficial nr. 1257 din 13 decembrie 2024 a fost publicat un ordin comun al Ministerului Muncii și Institutului Național de Statistică care aduce modificări Clasificării ocupațiilor din România (COR) la nivel de ocupație.

Actualizările sunt aliniate cu standardele internaționale ISCO-08 și cerințele economiei naționale, vizând modernizarea descrierii ocupațiilor. Modificările includ actualizarea descrierilor pentru profesori și personal de îngrijire în educația timpurie și învățământul primar, extinderea rolurilor în servicii-suport și securitate, și introducerea de noi ocupații, cum ar fi profesor pentru educație timpurie și îngrijitoare în educație timpurie, pentru a răspunde cerințelor sectorului educațional.

08

În Monitorul Oficial nr. 1257 din 13 decembrie 2024 a fost publicată o normă emisă de ASF care modifică raportările societăților de asigurare și reasigurare, aliniindu-le la cerințele europene.

Principalele modificări includ simplificarea cerințelor de raportare prin eliminarea informațiilor redundante, implementarea formatelor electronice conform Solvency II, cerințe suplimentare privind solvabilitatea pentru societățile LPS, și un termen de 10 zile pentru corectarea erorilor în raportări. De asemenea, se impune creșterea transparenței prin declarații semnate de reprezentanții legali și alinierea normelor la directivele europene pentru stabilitatea piețelor financiare.

09

În Monitorul Oficial nr. 1262 din 13 decembrie 2024 a fost publicată o normă care modifică Ghidului privind analiza comparativă a practicilor în materie de diversitate, inclusiv a politicilor privind diversitatea și a diferenței de remunerare între femei și bărbați, în temeiul Directivei 2013/36/UE și al Directivei (UE) 2019/2.034, din 27.11.2024 emis de Autoritatea de Supraveghere Financiară.

ASF va selecta entitățile pentru evaluarea diversității, incluzând instituții din același grup din diferite state membre, dar excluzând firmele administrate de o singură persoană. Entitățile selectate trebuie să implementeze politici de diversitate și egalitate salarială, iar nerespectarea normei va atrage sancțiuni progresive conform legislației în vigoare.

10

În Monitorul Oficial Nr. 1265 din 16 decembrie 2024 s-a publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea Procedurii privind stingerea unor creanțe fiscale prin trecerea în proprietatea publică a statului a unor bunuri imobile, precum și pentru modificarea și completarea următoarelor ordine ale președintelui ANAF:

Ordinul nr. 63/2017 privind aprobarea modelelor unor formulare utilizate în domeniul colectării creanțelor fiscal și Ordinul nr. 3.454/2016 pentru aprobarea Procedurii de executare silită în cazul debitorilor care au de încasat sume certe, lichide și exigibile de la autorități sau instituții publice. Prezenta procedura prevede faptul că stingerea creanțelor fiscale, prin trecerea în proprietatea publică a statului a unor bunuri imobile, se realizează prin depunerea unei cereri al cărei model se poate găsi în Anexa nr. 2 a Ordinului, transmisă organului fiscal competent, prevăzut la titlul III capitolul I din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală.

11

În Monitorul Oficial nr. 1280 din 18 decembrie 2024 s-a publicat Hotărârea pentru aprobarea Aranjamentului administrativ, semnat la Ankara la 21 mai 2024, privind aplicarea Acordului de la Ankara din 6 iulie 1999 în domeniul securității sociale semnat între România și Turcia.

Aranjamentul administrativ semnat la Ankara la 31 mai 2024 are ca scop totalizarea perioadelor de asigurare; se vor lua în considerare doar perioadele realizate în baza asigurării obligatorii de sănătate.

12

În Monitorul Oficial nr. 1305 din 23 decembrie 2024 a fost publicat Ordinul nr. 6.767 al Ministrului Finanțelor pentru modificarea Normelor metodologice privind încheierea exercițiului bugetar al anului 2024, aprobate prin Ordinul ministrului finanțelor nr. 6.688/2024, și pentru aprobarea unor reguli bugetare.

13

În Monitorul Oficial nr. 1306 din 23 decembrie 2024 a fost publicat Ordinul nr. 6.652 al Ministrului Finanțelor privind aprobarea Procedurii de restituire a diferenței achitate anticipat din taxa anuală de către organizatorii de jocuri de noroc care renunță la licența de organizator sau încetează să mai exploateze anumite activități de jocuri de noroc sau mijloace de joc, ca urmare a faptului că nu mai îndeplinesc condițiile legale.

14

În Monitorul Oficial nr. 1308 din 23 decembrie 2024 a fost publicată Legea nr. 317 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 28/1999

privind obligația operatorilor economici de a utiliza aparate de marcat electronice fiscale, precum și pentru modificarea art. 319 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal. La articolul 319 alineatul (10) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 688 din 10 septembrie 2015, cu modificările și completările ulterioare, litera a) se modifică și va avea următorul cuprins: „a) livrările de bunuri prin magazinele de comerț cu amănuntul și prestările de servicii către populație, pentru care este obligatorie emiterea de bonuri fiscale, precum și livrările de bunuri și prestările de servicii către populație efectuate prin echipamente nesupravegheate de tipul automatelor comerciale ce funcționează exclusiv pe bază de plăți cu cardul, conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 28/1999 privind obligația operatorilor economici de a utiliza aparate de marcat electronice fiscale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;”

15

În Monitorul Oficial nr. 1308 din 23 decembrie 2024 a fost publicată Legea nr. 318 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 25/2024 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor și al frontierei.

16

În Monitorul Oficial nr. 1308 din 23 decembrie 2024 a fost publicată Legea nr. 321 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 23/2021 privind măsurile de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2019/1.150 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 privind promovarea echității și a transparenței pentru întreprinderile utilizatoare de servicii de intermediere online, precum și pentru modificarea și completarea Legii concurenței nr. 21/1996.

17

În Monitorul Oficial nr. 156 din 31 Decembrie 2024 a fost publicată Ordonanță de urgență privind unele măsuri fiscale bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene.

În conformitate cu **art. 64** din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 688 din 10 septembrie 2015, cu modificările și completările ulterioare, se modifică, se completează și va avea următorul cuprins articolul 43, alineatul (2): „Impozitul pe dividende se stabilește prin aplicarea unei cote de impozit de 10% asupra dividendului brut plătit unei persoane juridice române. Impozitul pe dividende se declară și se plătește la bugetul de stat, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care se plătește dividendul.”

În conformitate cu **art. 66, alin (1)**, prin derogare de la prevederile art. 78, art. 139 alin. (1), art. 140, art. 157 alin. (1) și ale art. 2204 alin. (1) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, începând cu data de 1 ianuarie 2025, în cazul salariaților care desfășoară activitate în baza contractului individual de muncă, încadrați cu normă întreagă, la locul unde se află funcția de bază, nu se datorează impozit pe venit și nu se cuprinde în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii suma de 300 lei/lună, reprezentând venituri din salarii și asimilate salariilor, dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- a. nivelul salariului de bază brut lunar stabilit potrivit contractului individual de muncă, fără a include sporuri și alte adaosuri, este egal cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului, în vigoare în luna căreia îi sunt aferente veniturile;
- b. venitul brut realizat din salarii și asimilate salariilor, astfel cum este definit la art. 76 alin. (1)—(3) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, fără a include contravaloarea tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, respectiv indemnizația de hrană, după caz, acordate potrivit legii, în baza aceluiași contract individual de muncă, pentru aceeași lună, nu depășește nivelul de 4.300 lei inclusive

Condiția prevăzută la alin. (1) lit. a) nu se consideră a fi îndeplinită dacă, în perioada cuprinsă între data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență și 31 decembrie 2025, este diminuat nivelul salariului de bază brut lunar stabilit potrivit contractului individual de muncă, fără a include sporuri și alte adaosuri.

Meet the Consultant



Laura Furtună

Consultant II,
Tax Payroll,

Mă numesc Laura Furtună și sunt cel mai nou membru al echipei de Tax Payroll din departamentul People Services.

Am absolvit Facultatea de Cibernetică, Statistică și Informatică Economică din cadrul Academiei de Studii Economice din București și am urmat ulterior cursuri de Expert în Legislația Muncii.

Am o experiență de 7 ani în domeniul consultanței și al serviciilor de procesare a calculului salarial și, în

această perioadă, am reușit să depășesc cu succes toate provocările venite din partea clienților din portofoliu.

Apreciez foarte mult suportul pe care l-am primit din partea echipei de Payroll KPMG, cea mai profesionistă echipă pe care am descoperit-o pe parcursul călătoriei mele profesionale și îmi doresc ca împreună să reușim atingerea tuturor obiectivelor de business pe care ni le propunem.

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.