



Serveis de Manteniment i Evolució (AM) de les aplicacions informàtiques relacionades amb l'entorn SAP de la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu de l'Ajuntament de Barcelona amb mesures de contractació pública sostenible

DUBTES PLANTEJATS PER CORREU ELECTRÒNIC III (fins el 25 de maig de 2020)

1. Quina és la magnitud (núm. d'empleats, conceptes de nòmina, etc.) i amb quina freqüència es procediria a l'actualització massiva de dades?

Per els processos massius indicats no existeix una periodicitat determinada, però com a regla general:

- Canvi organitzatiu com a mínim cada 4 anys amb el canvi de mandat.
- Revisions salarials depèn de les disposicions legals.

El conjunt d'empleats afectats pot arribar a ser la totalitat de actius a SAP-AjB (veure abast organitzatiu). El numero de conceptes que es poden veure afectats de canvis salaris estem parlant d'un màxim de 200, però els afectats en cada procés massiu depèn de les característiques legals del mateix.

2. Quants perfils d'usuari diferents seran necessaris?

Respecte al punt de "Processos massius d'actualització de dades", aquest processos s'executen de manera centralitzada des de la GPDO independentment dels col·lectius afectats.

3. Quin és el pla estratègic de reestructuració de l'ajuntament de Barcelona? Quin nombre aproximat d'empleats es veurien afectats pels canvis de societat?

Els canvis de societats son individuals, fruit de concursos, promocions o altres processos. Es cert que, a petició es pot generar-se un traspàs massiu de empleats entre societats, però aquest punt no el coneixem i no depèn de cap pla públic pre-establert.

4. En quines situacions es preveu que els canvis de descripció de les divisions de personal poguessin plantejar problemes (informes, logos,...)?

Si es canvia una descripció amb la situació estàndard actual el canvi afecta al passat de manera reactiva això genera problemes en qualsevol consulta o actuació en el passat.

5. Tenint en compte el punt 10 (Criteris de valoració de les ofertes) del Plec de Clàusules Administratives entenem que la valoració dels casos d'ús es realitzarà tenint en compte els tres eixos següents habituals en la valoració d'una proposta de solució: descripció de l'arquitectura, descripció funcional de la solució i descripció de la metodologia i tècniques de desenvolupament. Com que els licitadors no disposem de tota la informació de context, podem entendre que la valoració de la solució proposada al cas es farà d'acord amb el grau de comprensió que demostrï el licitador respecte dels reptes tecnològics plantejats i no a la seva aplicabilitat?

La valoració es farà segons els criteris establerts en el plec, sí es tindrà en compte la seva aplicabilitat des de el punt de vista de la solució estàndard, Òbviament, si alguna proposta la considerem viable segons el estàndard però la arquitectura concreta de la solució AjB no ho permet la considerarem igualment vàlida.



Serveis de Manteniment i Evolució (AM) de les aplicacions informàtiques relacionades amb l'entorn SAP de la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu de l'Ajuntament de Barcelona amb mesures de contractació pública sostenible

- 6. Tenint en compte que en el punt "10.12 Perfils adjudicataris" del plec prescripcions tècniques s'indica que els perfils Consultor sènior especialista SAP RHH han de tenir una experiència de 3 anys. Entenem que per tal de comptabilitzar els anys de millora d'experiència d'aquests perfils que s'indiquen a la "Clàusula 10. Criteris de valoració de les ofertes del plec administratiu" s'han de començar a tenir en compte a partir dels tres anys exigits com a mínim per a cada perfil?**

Sí, els anys d'experiència que es detallen a l'apartat 10.12 del Plec de Prescripcions Tècniques són els requisits de solvència mínima per participar-hi. Els anys d'experiència adicional als mínims requerits que tingui cada perfil professional es poden computar com a criteris d'adjudicació amb els límits que indiqui el plec administratiu.