



**Ajuntament
de Barcelona**

Institut Municipal d'Informàtica
Direcció de Desenvolupament

Informe tècnic de valoració dels criteris de judici de valor relatius a la provisió dels serveis de Manteniment i Evolució(AM) de les aplicacions informàtiques relacionades amb l'entorn SAP de la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu amb mesures de contractació pública sostenible

Exp: 20000029

Juny 2020



Índex de continguts

INTRODUCCIÓ	3
CRITERIS VINCULATS A L'OBJECTE DEL CONTRACTE QUE DEPENEN D'UN JUDICI DE VALOR (38 punts)	4
VALORACIÓ DE LES EMPRESES SEGONS ELS CRITERIS DE JUDICI DE VALOR (25 punts).....	7
Processos d'elaboració de pressupost i intervenció de la nòmina (fins a 16 punts).....	7
DXC Technology Spain, S.A.	7
DELOITTE CONSULTING, SL.....	9
EVERIS SPAIN, S.L.	10
Gestió de l'herència en l'entorn de la gestió d'organització de SAP-RRHH (fins a 8 punts)	11
DXC Technology Spain, S.A.	11
DELOITTE CONSULTING, SL.....	12
EVERIS SPAIN, S.L.	13
Processos massius d'actualització de dades (fins a 6 punts)	14
DXC Technology Spain, S.A.	14
DELOITTE CONSULTING, SL.....	15
EVERIS SPAIN, S.L.	16
Gestió de canvis de descripció en les divisions de personal (fins a 4 punts)	17
DXC Technology Spain, S.A.	17
DELOITTE CONSULTING, SL.....	18
EVERIS SPAIN, S.L.	19
Millora del traspàs triennis antiguitat en els canvis de societat amb l'empleat concurrent activat.. (fins a 4 punts).....	20
DXC Technology Spain, S.A.	20
DELOITTE CONSULTING, SL.....	21
EVERIS SPAIN, S.L.	22
EVERIS SPAIN, S.L.	22
QUADRE RESUM PUNTUACIÓ.....	23



INTRODUCCIÓ

Les ofertes rebudes al termini de presentació, resultant admeses, que han de ser valorades segons els criteris de judici de valor i havent-se d'emetre informe tècnic, són les següents:

1. DXC Technology Spain, S.A.
2. DELOITTE CONSULTING, SL
3. EVERIS SPAIN, S.L.



CRITERIS VINCULATS A L'OBJECTE DEL CONTRACTE QUE DEPENEN D'UN JUDICI DE VALOR (38 punts)

1. Processos d'elaboració de pressupost i intervenció de la nòmina (fins a 16 punts)

Processos d'elaboració de pressupost i intervenció de la nòmina	Fins a 16 punts
<p>S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure amb més precisió i detall el procediment i les eines per a l'elaborar pressupost, projectar la despesa futura mes a mes i comptabilitzar la nòmina en sector públic així com dels processos vinculats a la intervenció de la mateixa.</p> <p>Es valorarà el millor detall de les operacions a realitzar, dels procediments i mecanismes a utilitzar i la descripció de solucions adients per satisfer requeriments de mes d'una societat amb diversitat de col·lectius no homogenis en aquests àmbits:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centres gestors, partides pressupostàries i les seves equivalències amb el PGC - Centres de cost - Elaboració de pressupost - Seguiment de la despesa i llistats per Intervenció en SAP RRHH <p>Els punts s'atorgaran a raó del detall i coherència en la descripció dels procediments/operacions i mecanismes a utilitzar en:</p>	
Elaboració de pressupost per empleat amb el màxim de detall en la imputació fins a 2 punts	
Proposta de comptabilització de la nòmina (en un sistema no integrat) fins a 2 punts	
Intervenció de la nòmina: detall de la informació, informes fins a 2 punts	
Projecció de la nòmina, mes a mes fins a 2 punts	
Canvis d'imputació entre exercicis i criteris d'imputació en exercici actual i anteriors fins a 2 punts	
Tractament dels deutes fins a 2 punts	
Tractament de partides pressupostàries negatives fins a 2 punts	
Disponibilitat des del sistema SAP-RRHH de la informació detallada del pressupost, cost de la nòmina fins a 2 punts	

2. Gestió de l'herència en l'entorn de la gestió d'organització de SAP-RRHH (fins a 8 punts)

Gestió de l'herència en l'entorn de la gestió d'organització de SAP-RRHH	Fins a 16 punts
<p>S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure la problemàtica que el mètode d'herència genera en el reporting corporatiu així com la proposta de solució per minimitzar-ne l'impacte</p> <p>Es valorarà el millor detall de les solucions i eines que permetin minimitzar al màxim els problemes de realitzar consultes sobre l'estructura organitzativa estàndard de SAP i amb herència en els infotipus previstos per SAP.</p>	
Descripció detallada dels pros de la solució estàndard de SAP per a herència d'infotipus a l'estructura fins a 2 punt	
Descripció detallada dels contra de la solució estàndard de SAP per a herència d'infotipus a	



l'estructura fins a 2 punt

Proposta de solució tecnològica per reduir-ne l'impacte en el reporting en què es minimitzi l'impacte en l'estàndard i sigui el més simple fins a 2 punts

Propostes que minimitzin la necessitat de seguiment i supervisió fins a 2 punts

3. Processos massius d'actualització de dades (fins a 6 punts)

Processos massius d'actualització de dades

Fins a 6 punts

S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure amb més precisió i detall el procediment i les eines per aplicar canvis massius en les dades objecte de gestió

Es valorarà el millor detall de les operacions a realitzar, dels procediments i mecanismes a utilitzar i de les eines que es proposin per tal de minimitzar al màxim les actuacions manuals i mantenint al màxim la visibilitat dels canvis en els mestres.

Els punts s'atorgaran per la proposta de millora més coherent i amb major i millor detall de les eines proposades per facilitar la gestió de les operacions i per minimitzar les operacions manuals a la raó de:

En l'aplicació massiva d'actualització de preus fins a 2 punts

En l'aplicació de canvis organitzatius massius (p.ex. canvi de mandat) fins a 2 punts

En l'aplicació diferenciada d'augmentos salarials per societat fins a 2 punts

4. Gestió de canvis de descripció en les divisions de personal (fins a 4 punts)

Gestió de canvis de descripció en les divisions de personal

Fins a 4 punts

En la solució de SAP-RRHH per l'AjB de Barcelona s'ha establert que les divisions de personal siguin a nivell de Gerències de l'Organització. Aquest punt genera que, amb cada canvi de mandat la descripció d'aquestes canviï. En aquest casos, donat que l'estàndard no preveu descripcions, la validesa temporal genera la necessitat de crear noves divisions de personal i assignar-les.

S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure l'impacte de la problemàtica així com de descriure una proposta de millora que en redueix l'efecte.

Descripció detallada de les tasques a realitzar si cal substituir un codi de divisió de personal per un de nou fins a 2 punts

Proposta de solució tecnològica en què es minimitzi l'impacte en l'estàndard i el desenvolupament a mida realitzat sigui el més simple possible fins a 2 punts

5. Millora del traspàs triennis antiguitat en els canvis de societat amb l'empleat concurrent activat (fins a 4 punts)

Millora del traspàs triennis antiguitat en els canvis de societat amb l'empleat concurrent activat

Fins a 4 punts



La solució d'empleat concurrent fa que al canviar de societat, els empleats canviïn de número d'empleat. Aquest fet té un impacte important sobre la gestió del triennis i antiguitat.

Es valorarà el millor detall de les solucions i eines que permetin minimitzar al màxim els problemes derivats del canvi de societat d'un empleat en allò referent a la gestió dels triennis i antiguitat.

Descripció detallada dels problemes que la solució d'empleat concurrent introdueix en el canvi de societat respecte l'infotipus d'antiguitat estàndard fins a 2 punts

Proposta de solució tecnològica per reduir-ne l'impacte, minimitzant les tasques manuals fins a 2 punts



VALORACIÓ DE LES EMPRESES SEGONS ELS CRITERIS DE JUDICI DE VALOR (38 punts)

Processos d'elaboració de pressupost i intervenció de la nòmina (fins a 16 punts)

DXC Technology Spain, S.A.

DXC Technology Spain, S.A.

Processos d'elaboració de pressupost i intervenció de la nòmina

S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure amb més precisió i detall el procediment i les eines per a l'elaborar pressupost, projectar la despesa futura mes a mes i comptabilitzar la nòmina en sector públic així com dels processos vinculats a la intervenció de la mateixa.

Es valorarà el millor detall de les operacions a realitzar, dels procediments i mecanismes a utilitzar i la descripció de solucions adients per satisfer requeriments de mes d'una societat amb diversitat de col·lectius no homogenis en aquests àmbits:

- Centres gestors, partides pressupostàries i les seves equivalències amb el PGC
- Centres de cost
- Elaboració de pressupost
- Seguiment de la despesa i llistats per Intervenció en SAP RRHH

Els punts s'atorgaran a raó del detall i coherència en la descripció dels procediments/operacions i mecanismes a utilitzar en:

criteri	Valoració	Puntuació
TOTAL	15,20 punts de 16	
Elaboració de pressupost per empleat amb el màxim de detall en la imputació fins a 2 punts	Describeix l'eina i el procediment d'elaboració de pressupost pas a pas. Valorem especialment el detall, molt complet, de les situacions a tenir en compte en el càlcul del pressupost.	2,00
Proposta de comptabilització de la nòmina (en un sistema no integrat) fins a 2 punts	Proposa dues solucions tècniques i descriu en molt detall una d'elles: el fitxer per comptabilitzar la nòmina. Hem valorat que la solució contempla la necessitat de preparar diferents tipus de comptabilitzacions i realitzar validacions prèvies a la comptabilització.	2,00
Intervenció de la nòmina: detall de la informació, informes fins a 2 punts	Demostra coneixement de la solució estàndard i de les limitacions que té i proposa afegir funcionalitat al procés estàndard. Inclou una relació força completa dels informes.	1,80
Projecció de la nòmina, mes a mes fins a 2 punts	Describeix una solució per estimar el cost de les nòmines futures a partir de la simulació del càlcul de nòmina amb esquema especial. Hem valorat que la solució proporciona un càlcul acurat i que preveu guardar les dades a nivell d'empleat amb molt detall, fet que habilitarà tot tipus de consultes, si bé podria detallar més les consultes..	1,90
Canvis d'imputació entre exercicis i criteris d'imputació en exercici actual i	Proposa una solució força completa que permet derivar la imputació a pressupost de qualsevol exercici passat i a l'hora	1,90



DXC Technology Spain, S.A.

anteriors fins a 2 punts	mantenir, guardar, l'històric de conversions en les classificacions pressupostàries. A més descriu com es comptabilitza la despesa d'exercicis anteriors.	
Tractament dels deutes fins a 2 punts	Descriu amb molt detall el tractament de deutes en RH i en comptabilitat. Trobem a faltar la proposta d'una eina per gestionar els deutes.	1,80
Tractament de partides pressupostàries negatives fins a 2 punts	Descriu en molt detall el tractament per resoldre la comptabilització quan es produeix el fet.	2
Disponibilitat des del sistema SAP-RRHH de la informació detallada del pressupost, cost de la nòmina fins a 2 punts	Proposa la creació d'eines per afegir funcionalitat a l'estàndard i aconseguir informes de pressupost i cost de nòmina en cada tancament. Descriu els informes més importants. Trobem a faltar una proposta d'eina per millorar la presentació d'informes.	1,80



DELOITTE CONSULTING, SL

DELOITTE CONSULTING, SL

Processos d'elaboració de pressupost i intervenció de la nòmina

S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure amb més precisió i detall el procediment i les eines per a l'elaborar pressupost, projectar la despesa futura mes a mes i comptabilitzar la nòmina en sector públic així com dels processos vinculats a la intervenció de la mateixa.

Es valorarà el millor detall de les operacions a realitzar, dels procediments i mecanismes a utilitzar i la descripció de solucions adients per satisfer requeriments de mes d'una societat amb diversitat de col·lectius no homogenis en aquests àmbits:

- Centres gestors, partides pressupostàries i les seves equivalències amb el PGC
- Centres de cost
- Elaboració de pressupost
- Seguiment de la despesa i llistats per Intervenció en SAP RRHH

Els punts s'atorgaran a raó del detall i coherència en la descripció dels procediments/operacions i mecanismes a utilitzar en:

Criteri	Valoració	Puntuació
TOTAL	9,60 punts de 16	
Elaboració de pressupost per empleat amb el màxim de detall en la imputació fins a 2 punts	Explica el procediment i descriu en detall les dades mestres que intervenen en l'elaboració de pressupost. Tot i que el procediment té en compte diferents escenaris i versions trobem a faltar més detall en la descripció de situacions concretes a pressupostar.	1,20
Proposta de comptabilització de la nòmina (en un sistema no integrat) fins a 2 punts	Presenta la solució de comptabilització mitjançant fitxer. Valorem que la solució preveu comptabilitat analítica i pressupostària i considera la validació del disponible a pressupost abans de comptabilitzar. Trobem a faltar però, detall sobre tipus de comptabilitzacions.	1,10
Intervenció de la nòmina: detall de la informació, informes fins a 2 punts	Describeix la solució estàndard i la complementa amb un informe a mida. La solució presentada és força completa.	1,30
Projecció de la nòmina, mes a mes fins a 2 punts	Considerem que la solució presentada, estimar els costos futurs en base a les nòmimes passades, no és satisfactòria.	0,70
Canvis d'imputació entre exercicis i criteris d'imputació en exercici actual i anteriors fins a 2 punts	Tot i que proposa una solució que permet derivar la imputació a pressupost de qualsevol exercici passat, no queda clar si es guarda registre històric de les regles de derivació.	1,40
Tractament dels deutes fins a 2 punts	Valorem la solució del procés de control de deutes i la possibilitat d'enviar emails o cartes a empleats. Tan mateix el procediment comptable que es descriu no és el que segueix l'Ajuntament de Barcelona.	1,30
Tractament de partides pressupostàries negatives fins a 2 punts	El tractament de partides negatives proposat no és satisfactori donat que proposa comptabilitzacions manuals.	1,20
Disponibilitat des del sistema SAP-RRHH de la informació detallada del pressupost, cost de la nòmina fins a 2 punts	Es presenta una solució completa a la necessitat mitjançant informes a mida. Valorem el detall en la descripció dels informes i la proposta d'utilitzar una eina per visualitzar les dades en forma gràfica. Troblem a faltar major detall tècnic en la solució d'informes a mida.	1,40



EVERIS SPAIN, S.L.

EVERIS SPAIN, S.L.

Processos d'elaboració de pressupost i intervenció de la nòmina

S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure amb més precisió i detall el procediment i les eines per a l'elaborar pressupost, projectar la despesa futura mes a mes i comptabilitzar la nòmina en sector públic així com dels processos vinculats a la intervenció de la mateixa.

Es valorarà el millor detall de les operacions a realitzar, dels procediments i mecanismes a utilitzar i la descripció de solucions adients per satisfer requeriments de mes d'una societat amb diversitat de col·lectius no homogenis en aquests àmbits:

- Centres gestors, partides pressupostàries i les seves equivalències amb el PGC
- Centres de cost
- Elaboració de pressupost
- Seguiment de la despesa i llistats per Intervenció en SAP RRHH

Els punts s'atorgaran a raó del detall i coherència en la descripció dels procediments/operacions i mecanismes a utilitzar en:

Criteri	Valoració	Puntuació
TOTAL	7,20 punts de 16	
Elaboració de pressupost per empleat amb el màxim de detall en la imputació fins a 2 punts	Explica el procediment estàndard i descriu en detall les dades mestres que intervenen en l'elaboració de pressupost. Tot i que el procediment té en compte diferents escenaris i versions, trobem a faltar detall en el tractament de situacions concretes a pressupostar.	1,20
Proposta de comptabilització de la nòmina (en un sistema no integrat) fins a 2 punts	Presenta la solució estàndard de comptabilització de nòmina. Preveu la comptabilització mitjançant fitxers. Trobem a faltar més detall en la descripció de la solució.	0,80
Intervenció de la nòmina: detall de la informació, informes fins a 2 punts	Descriu la solució estàndard. Trobem a faltar la proposta de complementar-la amb informes a mida.	0,80
Projecció de la nòmina, mes a mes fins a 2 punts	Indica que la simulació de nòmina es podrà utilitzar per preveure despesa futura però no descriu el procediment per aconseguir les projeccions mes a mes.	1,20
Canvis d'imputació entre exercicis i criteris d'imputació en exercici actual i anteriors fins a 2 punts	Descriu el problema però no presenta solució en detall pel canvi d'imputació en càlculs retroactius.	1,00
Tractament dels deutes fins a 2 punts	Descriu el procediment sense aportar detall sobre com es resol en SAP RRHH la gestió del deute, tampoc descriu les particularitats en el tractament comptable.	0,80
Tractament de partides pressupostàries negatives fins a 2 punts	Demostra coneixement de comptabilitat pressupostària però no descriu el problema principal, les partides negatives a RH.	0,50
Disponibilitat des del sistema SAP-RRHH de la informació detallada del pressupost, cost de la nòmina fins a 2 punts	Descriu que el sistema té disponibilitat d'informes estàndard per tot tipus de consultes. Considerem que la resposta és molt general i que no concreta informes per la necessitat que es planteja.	0,90



Gestió de l'herència en l'entorn de la gestió d'organització de SAP-RRHH (fins a 8 punts)

DXC Technology Spain, S.A.

DXC Technology Spain, S.A.

Gestió de l'herència en l'entorn de la gestió d'organització de SAP-RRHH (fins a 8 punts)

S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure la problemàtica que el mètode d'herència genera en el reporting corporatiu així com la proposta de solució per minimitzar-ne l'impacte

Es valorarà el millor detall de les solucions i eines que permetin minimitzar al màxim els problemes de realitzar consultes sobre l'estructura organitzativa estàndard de SAP i amb herència en els infotipus previstos per SAP.

Criteri	Valoració	Puntuació
TOTAL	8 punts de 8	
Descripció detallada dels pros de la solució estàndard de SAP per a herència d'infotipus a l'estructura fins a 2 punt	Descriuen correctament els avantatges d'utilitzar el concepte d'herència. Descriuen tots els escenaris que SAP preveu amb herència. És una proposta correcta i molt detallada	2
Descripció detallada dels contra de la solució estàndard de SAP per a herència d'infotipus a l'estructura fins a 2 punt	Identifica correctament els problemes en el moment d'extracció i consulta de dades tant de comprensió com de temps d'execució com de complexitat.	2
Proposta de solució tecnològica per reduir-ne l'impacte en el reporting en què es minimitzi l'impacte en l'estàndard i sigui el més simple fins a 2 punts	Proposen dues solucions (afegir camps als infotipus heretats o crear-ne de nous com a còpia), de totes dues expliquen en detall com serien i aporten els avantatges o inconvenients de cadascuna d'elles i en comparació entre elles. Totes dues les consideren vàlides si cal analitzar més endavant quina triar.	2
Propostes que minimitzin la necessitat de seguiment i supervisió fins a 2 punts	Es descriu la proposta de processos batch que permetria mantenir les dades de herència replicades segons allò proposat en el criteri anterior, mostren un exemple gràfic per a fer-ho més entenedor.	2



DELOITTE CONSULTING, SL

DELOITTE CONSULTING, SL

Gestió de l'herència en l'entorn de la gestió d'organització de SAP-RRHH (fins a 8 punts)

S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure la problemàtica que el mètode d'herència genera en el reporting corporatiu així com la proposta de solució per minimitzar-ne l'impacte

Es valorarà el millor detall de les solucions i eines que permetin minimitzar al màxim els problemes de realitzar consultes sobre l'estructura organitzativa estàndard de SAP i amb herència en els infotipus previstos per

Criteri	Criteri	Puntuació
TOTAL	5.75 punts de 8	
Descripció detallada dels pros de la solució estàndard de SAP per a herència d'infotipus a l'estructura fins a 2 punt	Descriuen correctament els avantatges d'utilitzar el concepte d'herència. Descriuen tots els escenaris que SAP preveu amb herència. És una proposta correcta i molt detallada	2
Descripció detallada dels contra de la solució estàndard de SAP per a herència d'infotipus a l'estructura fins a 2 punt	Identifica correctament els problemes en el moment d'extracció i consulta de dades tant de comprensió com de temps d'execució com de complexitat.	2
Proposta de solució tecnològica per reduir-ne l'impacte en el reporting en què es minimitzi l'impacte en l'estàndard i sigui el més simple fins a 2 punts	Proposen com a solució adaptar les funcions estàndards perquè calculin tots els valors de herència d'un període donat, si bé això pot ajudar, al tractar-se d'un càlcul en temps d'execució seguint tenim els problemes de temps en el reporting.	0,75
Propostes que minimitzin la necessitat de seguiment i supervisió fins a 2 punts	No entren en gaire detall, al proposar en el criteri anterior modificar les funcions i no replicar dades no cal un seguiment i supervisió especial però no és una solució que considerem correcta	1



EVERIS SPAIN, S.L.

EVERIS SPAIN, S.L.

Gestió de l'herència en l'entorn de la gestió d'organització de SAP-RRHH (fins a 8 punts)

S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure la problemàtica que el mètode d'herència genera en el reporting corporatiu així com la proposta de solució per minimitzar-ne l'impacte

Es valorarà el millor detall de les solucions i eines que permetin minimitzar al màxim els problemes de realitzar consultes sobre l'estructura organitzativa estàndard de SAP i amb herència en els infotipus previstos per SAP.

Criteri	Criteri	Puntuació
TOTAL	6 punts de 8	
Descripció detallada dels pros de la solució estàndard de SAP per a herència d'infotipus a l'estructura fins a 2 punt	Descriuen correctament els avantatges d'utilitzar el concepte d'herència. Descriuen tots els escenaris que SAP preveu amb herència. És una proposta correcta i molt detallada de manera especial en els infotipus propis del sector públic espanyol.	2
Descripció detallada dels contra de la solució estàndard de SAP per a herència d'infotipus a l'estructura fins a 2 punt	Identifica correctament els problemes en el moment d'extracció i consulta de dades tant de comprensió com de complexitat. A part d'identificar el problemes, els descriu suficientment.	2
Proposta de solució tecnològica per reduir-ne l'impacte en el reporting en què es minimitzi l'impacte en l'estàndard i sigui el més simple fins a 2 punts	Proposen utilitzar les funcionalitats de l'estàndard, donant força detall de com utilitzar-lo de manera eficient. No ho creiem vàlid al no resoldre els problemes de rendiment i temps d'execució.	0.75
Propostes que minimitzin la necessitat de seguiment i supervisió fins a 2 punts	En aquest punt proposen solucions per obtenir les dades a partir de funcions o replicar les dades (no detallen en quin infotipus si en el mateix o en un de client còpia). Tot i que no s'ajusta al sol·licitat en aquest punt, són solucions, si bé no resolen els problemes de rendiment o bé no estan del tot detallades	1,25



Processos massius d'actualització de dades (fins a 6 punts)

DXC Technology Spain, S.A.

DXC Technology Spain, S.A.

Processos massius d'actualització de dades (fins a 6 punts)

S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure amb més precisió i detall el procediment i les eines per aplicar canvis massius en les dades objecte de gestió

Es valorarà el millor detall de les operacions a realitzar, dels procediments i mecanismes a utilitzar i de les eines que es proposin per tal de minimitzar al màxim les actuacions manuals i mantenint al màxim la visibilitat dels canvis en els mestres.

Els punts s'atorgaran per la proposta de millora més coherent i amb major i millor detall de les eines proposades per facilitar la gestió de les operacions i per minimitzar les operacions manuals a la raó de:

criteri	Valoració	Puntuació
TOTAL	5,25 punts de 6	
En l'aplicació massiva d'actualització de preus fins a 2 punts	<p>Respecte a l'actualització de taules de parametrització de preus, indiquen el report Standard previst per a SAP, proposen una eina de còpia pròpia que permeti més control del procés, en concret permetria generar còpies de la situació prèvia, permetria una gestió diferenciada de preus per societat d'un mateix concepte, aquest punt el trobem molt interessant tot i que no aclareixen com s'igualen els entorns.</p> <p>Respecte a les dades mestres, detallen una eina a mida per permet seleccionar els diferents tipus d'actualització possible, i en facilita la gestió als usuaris. És una proposta molt bona i que contempla actuacions diferenciades per situacions funcionals habituals (import, %, només tall, ajustos especials)</p>	1,75
En l'aplicació de canvis organitzatius massius (p.ex. canvi de mandat) fins a 2 punts	<p>Identifiquen correctament com els canvis de mandat el moment de més canvis organitzatius, també la problemàtica d'integració entre Organització i Administració.</p> <p>Proposen una eina que un cop realitzats els canvis de manera manual en l'organigrama les expandeixi per la resta de l'arbre organitzatiu i les persones.</p> <p>La solució i enfocament és correcta però el detall de l'eina i de l'infotipus a gestionar és baix.</p>	1,5
En l'aplicació diferenciada d'augments salarials per societat fins a 2 punts	<p>Descriuen molt detalladament i de manera encertada la problemàtica que es planteja, així com l'impacte a nivell de negoci sense una solució a mida.</p> <p>Proposen una solució que tot i que senzilla, ho soluciona. La proposta està molt detallada (exemples i gràfics) i considerem que amb un impacte baix a l'estàndard.</p>	2



DELOITTE CONSULTING, SL

DELOITTE CONSULTING, SL

Processos massius d'actualització de dades (fins a 6 punts)

S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure amb més precisió i detall el procediment i les eines per aplicar canvis massius en les dades objecte de gestió

Es valorarà el millor detall de les operacions a realitzar, dels procediments i mecanismes a utilitzar i de les eines que es proposin per tal de minimitzar al màxim les actuacions manuals i mantenint al màxim la visibilitat dels canvis en els mestres.

Els punts s'atorgaran per la proposta de millora més coherent i amb major i millor detall de les eines proposades per facilitar la gestió de les operacions i per minimitzar les operacions manuals a la raó de:

Criteri	Valoració	Puntuació
TOTAL	4,25 punts de 6	
En l'aplicació massiva d'actualització de preus fins a 2 punts	<p>Respecte a les taules salarials proposen un desenvolupament propi que permet als usuaris treballar en un excel molt amigable i un cop definits els canvis aquest programa s'encarrega de traspasar-los al diferents entorns. La considerem una molt bona solució i molt còmoda d'utilitzar per part dels usuaris.</p> <p>Respecte a les dades mestres proposen també l'ús d'un programa que permeti realitzar els canvis de manera senzilla a l'usuari, no entren en gaires detalls no contempen les situacions funcionals més habituals.</p>	1,75
En l'aplicació de canvis organitzatius massius (p.ex. canvi de mandat) fins a 2 punts	<p>Identifiquen els canvis més habituals que generen la necessitat d'actualitzacions massives. Proposen utilitzar programes i eines estàndards per a empleats i per a objectes d'Organització.</p> <p>Adicionalment presenten una eina mida que permet carregar infotipus, aquesta eina és força flexible i fàcil d'utilitzar.</p> <p>Si bé l'eina és bona no proposen una solució integrada i cal anar realitzant els canvis massius en cada infotipus i objecte afectat sota el criteri dels usuaris; això pot provocar errors.</p>	1,5
En l'aplicació diferenciada d'augmentos salarials per societat fins a 2 punts	<p>Proposen una eina per fer canvis a les taules salarials, però per diferenciar imports entre societats proposen duplicar els conceptes de nòmina (cc-nomines) que es justament el que es vol evitar o bé parametritzar diferents preus a les taules segons societat aprofitant algun paràmetre. Si bé es un enfocament correcte, justament plantejem aquest criteri perquè no existeix a les taules estàndards cap paràmetre on diferenciar per societat.</p> <p>Creiem que si bé han entès el problema no donen una solució satisfactòria.</p>	1



EVERIS SPAIN, S.L.

EVERIS SPAIN, S.L.

Processos massius d'actualització de dades (fins a 6 punts)

S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure amb més precisió i detall el procediment i les eines per aplicar canvis massius en les dades objecte de gestió

Es valorarà el millor detall de les operacions a realitzar, dels procediments i mecanismes a utilitzar i de les eines que es proposin per tal de minimitzar al màxim les actuacions manuals i mantenint al màxim la visibilitat dels canvis en els mestres.

Els punts s'atorgaran per la proposta de millora més coherent i amb major i millor detall de les eines proposades per facilitar la gestió de les operacions i per minimitzar les operacions manuals a la raó de:

Criteri	Valoració	Puntuació
TOTAL	3,25 punts de 6	
En l'aplicació massiva d'actualització de preus fins a 2 punts	<p>Respecte l'actualització de dades mestres descriuen les eines estàndard de SAP (PA70 i LSMW), totes dues són les eines correctes per realitzar canvis massius amb el mínim de desenvolupament. Com a millora proposen crear un catàleg predefinit de tipus d'actualització (amb l'ús del LSMW). No detallen les situacions funcionals més típiques de canvi de preu en els mestres ni una proposta per afrontar-les.</p> <p>No obstant, no detallen les situacions funcionals habituals que es donen en el canvi de preus tant a nivell d'empleat com taules de parametrització.</p> <p>No comenten res al respecte del canvis en taules salarials.</p>	1,5
En l'aplicació de canvis organitzatius massius (p.ex. canvi de mandat) fins a 2 punts	<p>No identifiquen les situacions i canvis més habituals que els provoquen.</p> <p>Es proposa utilitzar l'eina estàndard LSMW per a fer tècnicament els canvis massius en les persones i objectes. Si bé es correcte no creiem que sigui una eina accessible a nivell d'usuari com proposen, tot i una formació.</p> <p>Identifiquen correctament la problemàtica que els actes motius generen en el canvis organitzatius i ho tracten correctament.</p>	1,25
En l'aplicació diferenciada d'augmentos salarials per societat fins a 2 punts	<p>Se centren en com actualitzar l'I00154 i I0015 dels empleats, no es aquesta la problemàtica que es planteja.</p> <p>Si enumeren les taules salarials afectades i les eines estàndards per actualitzar-les. Però no es resol la problemàtica plantejada.</p>	0,5



Gestió de canvis de descripció en les divisions de personal (fins a 4 punts)

DXC Technology Spain, S.A.

DXC Technology Spain, S.A.

Gestió de canvis de descripció en les divisions de personal (fins a 4 punts)

En la solució de SAP-RRHH per l'AjB de Barcelona s'ha establert que les divisions de personal siguin a nivell de Gerències de l'Organització. Aquest punt genera que, amb cada canvi de mandat la descripció d'aquestes canvi. En aquest casos, donat que l'estàndard no preveu descripcions, la validesa temporal genera la necessitat de crear noves divisions de personal i assignar-les.

S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure l'impacte de la problemàtica així com de descriure una proposta de millora que en redueix l'efecte.

Criteri	Valoració	Puntuació
TOTAL	4 punts de 4	
Descripció detallada de les tasques a realitzar si cal substituir un codi de divisió de personal per un de nou fins a 2 punts	<p>Bon raonament i exposició de les diferents tasques a realitzar per substituir una divisió de personal.</p> <p>Fa una correcta explicació de com s'estructura la divisió de personal dins d'un entorn SAP i desglossa els passos a realitzar per canviar la descripció seguint una lògica ben definida.</p>	2
Proposta de solució tecnològica en què es minimitzi l'impacte en l'estàndard i el desenvolupament a mida realitzat sigui el més simple possible fins a 2 punts	<p>Exposició correcta i detallada de la proposta de solució tecnològica detallant els passos a realitzar per fer un canvi de divisió de personal.</p> <p>Fa una explicació dels passos a realitzar tant si és només pel canvi de la descripció de Divisió de Personal, com si hi ha més canvis que provoquin un canvi de general de Divisió de Personal.</p> <p>També proposa detalladament una estratègia d'ajustament en el desenvolupament a mida.</p>	2



DELOITTE CONSULTING, SL

DELOITTE CONSULTING, SL

Gestió de canvis de descripció en les divisions de personal (fins a 4 punts)

En la solució de SAP-RRHH per l'AjB de Barcelona s'ha establert que les divisions de personal siguin a nivell de Gerències de l'Organització. Aquest punt genera que, amb cada canvi de mandat la descripció d'aquestes canvi. En aquest casos ,donat que l'estàndard no preveu descripcions, la validesa temporal genera la necessitat de crear noves divisions de personal i assignar-les.

S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure l'impacte de la problemàtica així com de descriure una proposta de millora que en redueix l'efecte.

Criteri	Valoració	Puntuació
TOTAL	3,75 punts de 4	
Descripció detallada de les tasques a realitzar si cal substituir un codi de divisió de personal per un de nou fins a 2 punts	<p>Bon raonament i exposició de les tasques a realitzar per substituir una divisió de personal.</p> <p>Fa una explicació correcta de les tasques detallant punt per punt els passos a seguir per realitzar el canvi de Divisió de Personal.</p>	2
Proposta de solució tecnològica en què es minimitzi l'impacte en l'estàndard i el desenvolupament a mida realitzat sigui el més simple possible fins a 2 punts	<p>Explicació genèrica de les 2 alternatives .</p> <p>Una primera basant-se en l'estàndard de canvi de divisió de Personal per substitució de la divisió i una segona modificant l'estàndard per modificar la descripció de la divisió, afegint una taula de client amb dates.</p> <p>Si bé l'opció 1 no és el que demanàvem (obliga a crear un nou codi), la segona opció sí que cobreix els requeriments.</p> <p>No exposa detall de com gestionar els desenvolupaments a mida per adaptar-los al canvi.</p>	1,75



EVERIS SPAIN, S.L.

EVERIS SPAIN, S.L.

Gestió de canvis de descripció en les divisions de personal (fins a 4 punts)

En la solució de SAP-RRHH per l'AjB de Barcelona s'ha establert que les divisions de personal siguin a nivell de Gerències de l'Organització. Aquest punt genera que, amb cada canvi de mandat la descripció d'aquestes canviï. En aquest casos ,donat que l'estàndard no preveu descripcions, la validesa temporal genera la necessitat de crear noves divisions de personal i assignar-les.

S'atorgarà millor puntuació a les propostes que siguin capaces de descriure l'impacte de la problemàtica així com de descriure una proposta de millora que en redueix l'efecte.

Criteri	Valoració	Puntuació
TOTAL	3 punts de 4	
Descripció detallada de les tasques a realitzar si cal substituir un codi de divisió de personal per un de nou fins a 2 punts	Bon raonament i exposició detallada de les tasques a realitzar per substituir una divisió de personal. Fa una correcta explicació fent un resum dels passos que s'han de revisar per realitzar un canvi de Divisió de Personal.	2
Proposta de solució tecnològica en què es minimitzi l'impacte en l'estàndard i el desenvolupament a mida realitzat sigui el més simple possible fins a 2 punts	Exposició correcta i detallada dels passos a realitzar per fer un canvi de divisió de personal. L'alternativa 1 de crear una nova Divisió de Personal té una bona explicació i una bona solució de minimització dels passos de l'estàndard. Trobem que fan una explicació detallada de com crear una nova divisió de personal però no era la solució que volíem trobar com canviar la descripció de la Divisió sense canviar cap valor més de la Divisió.	1



Millora del traspàs triennis antiguitat en els canvis de societat amb l'empleat concurrent activat (fins a 4 punts)

DXC Technology Spain, S.A.

DXC Technology Spain, S.A.

Millora del traspàs triennis antiguitat en els canvis de societat amb l'empleat concurrent activat (fins a 4 punts)

La solució d'empleat concurrent fa que al canviar de societat, els empleats canviïn de número d'empleat. Aquest fet té un impacte important sobre la gestió del triennis i antiguitat.

Es valorarà el millor detall de les solucions i eines que permetin minimitzar al màxim els problemes derivats del canvi de societat d'un empleat en allò

Criteri	Valoració	Puntuació
TOTAL	3,75 punts de 4	
Descripció detallada dels problemes que la solució d'empleat concurrent introdueix en el canvi de societat respecte l'infotipus d'antiguitat estàndard fins a 2 punts	<p>Molt bona explicació del funcionament de l'empleat concurrent amb l'antiguitat en SAP posant una especial èmfasi en la problemàtica no solucionada de l'estàndard de SAP.</p> <p>Incideix en la falta de consolidació de les dades al canviar de número d'empleat mitjançant l'empleat concurrent.</p>	2
Proposta de solució tecnològica per reduir-ne l'impacte, minimitzant les tasques manuals fins a 2 punts	<p>Explicació correcta del moviment de l'antiguitat entre societats mitjançant l'empleat concurrent.</p> <p>Primer fa un anàlisi de la situació actual, explicant la problemàtica actual existent per portar la informació entre societats de forma idònia. La proposta de solució està detallada i desenvolupa els passos que s'haurien de realitzar per solucionar-ho, però trobem a faltar la possibilitat d'ajustar les dades històriques per poder "estandarditzar" el procediment.</p>	1,75



DELOITTE CONSULTING, SL

DELOITTE CONSULTING, SL

Millora del traspàs triennis antiguitat en els canvis de societat amb l'empleat concurrent activat (fins a 4 punts)

La solució d'empleat concurrent fa que al canviar de societat, els empleats canviïn de número d'empleat. Aquest fet té un impacte important sobre la gestió del triennis i antiguitat.

Es valorarà el millor detall de les solucions i eines que permetin minimitzar al màxim els problemes derivats del canvi de societat d'un empleat en allò

Criteri	Valoració	Puntuació
TOTAL	2 punts de 4	
Descripció detallada dels problemes que la solució d'empleat concurrent introdueix en el canvi de societat respecte l'infotipus d'antiguitat estàndard fins a 2 punts	Breu explicació del funcionament del traspàs de l'antiguitat estàndard. Troblem que només entra a explicar les possibilitats de l'empleat concurrent sense exposar detalladament la problemàtica que genera aquest canvi a l'antiguitat actual.	0,5
Proposta de solució tecnològica per reduir-ne l'impacte, minimitzant les tasques manuals fins a 2 punts	Fa una explicació correcta del moviment de l'antiguitat en l'empleat concurrent entre societats. Es fa un raonament general de com canviar l'antiguitat. Però trobem a faltar una explicació dels problemes que hi ha al concurrent a l'antiguitat entre societats. Troblem a faltar la possibilitat d'ajustar les dades històriques per poder "estandarditzar" el procediment	1,5



EVERIS SPAIN, S.L.

EVERIS SPAIN, S.L.

Millora del traspàs triennis antiguitat en els canvis de societat amb l'empleat concurrent activat (fins a 4 punts)

La solució d'empleat concurrent fa que al canviar de societat, els empleats canviïn de número d'empleat. Aquest fet té un impacte important sobre la gestió del triennis i antiguitat.

Es valorarà el millor detall de les solucions i eines que permetin minimitzar al màxim els problemes derivats del canvi de societat d'un empleat en allò

Criteri	Valoració	Puntuació
TOTAL	2,5 punts de 4	
Descripció detallada dels problemes que la solució d'empleat concurrent introdueix en el canvi de societat respecte l'infotipus d'antiguitat estàndard fins a 2 punts	Explicació general del funcionament del traspàs de l'antiguitat en l'empleat concurrent sense entrar al detall de la problemàtica dels triennis al canviar de societat	1
Proposta de solució tecnològica per reduir-ne l'impacte, minimitzant les tasques manuals fins a 2 punts	Raonament correcte de la solució general de traspàs de l'empleat concurrent i de la importància d'aquest, però sense veure un detall de la millora dels processos per minimitzat els problemes actuals del canvi de societat de l'empleat concurrent. Troblem a faltar la possibilitat d'ajustar les dades històriques per poder "estandarditzar" el procediment	1,5



QUADRE RESUM PUNTUACIÓ

Puntuació Informe de Judici de Valor del contracte Exp: 20000029 de serveis de Manteniment i Evolució(AM) de les aplicacions informàtiques relacionades amb l'entorn SAP de la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu amb mesures de contractació pública sostenible:

CRITERIS DE JUDICI DE VALOR. SERVEI AM RRHH	DXC Technology Spain, S.A.	DELOITTE CONSULTING, SL	EVERIS SPAIN, S.L.	PUNTUACIÓ MÀXIMA
Processos d'elaboració de pressupost i intervenció de la nòmina (fins a 16 punts)	15,20	9,60	7,20	16,00
Elaboració de pressupost per empleat amb el màxim de detall en la imputació	2,00	1,20	1,20	2,00
Proposta de comptabilització de la nòmina (en un sistema no integrat)	2,00	1,10	0,80	2,00
Intervenció de la nòmina: detall de la informació, informes	1,80	1,30	0,80	2,00
Projecció de la nòmina, mes a mes	1,90	0,70	1,20	2,00
Canvis d'imputació entre exercicis i criteris d'imputació en exercici actual i anteriors	1,90	1,40	1,00	2,00
Tractament dels deutes	1,80	1,30	0,80	2,00
Tractament de partides pressupostàries negatives	2,00	1,20	0,50	2,00
Disponibilitat des del sistema SAP-RRHH de la informació detallada del pressupost, cost de la nòmina	1,80	1,40	0,90	2,00
Gestió de l'herència en l'entorn de la gestió d'organització de SAP-RRHH (fins a 8 punts)	8,00	5,75	6,00	8,00
Descripció detallada dels pros de la solució estàndard de SAP per a herència d'infotipus a l'estructura	2,00	2,00	2,00	2,00
Descripció detallada dels contra de la solució estàndard de SAP per a herència d'infotipus a l'estructura	2,00	2,00	2,00	2,00
Proposta de solució tecnològica per reduir-ne l'impacte en el reporting en què es minimitzi l'impacte en l'estàndard i sigui el més simple	2,00	0,75	0,75	2,00
Propostes que minimitzin la necessitat de seguiment i supervisió	2,00	1,00	1,25	2,00
Processos massius d'actualització de dades (fins a 6 punts)	5,25	4,25	3,25	6,00
En l'aplicació massiva d'actualització de preus	1,75	1,75	1,50	2,00
En l'aplicació de canvis organitzatius massius (p.ex. canvi de mandat)	1,50	1,50	1,25	2,00
En l'aplicació diferenciada d'augmentos salarials per societat	2,00	1,00	0,50	2,00
Gestió de canvis de descripció en les divisions de personal (fins a 4 punts)	4,00	3,75	3,00	4,00
Descripció detallada de les tasques a realitzar si cal substituir un codi de divisió de personal per un de nou	2,00	2,00	2,00	2,00
Proposta de solució tecnològica en què es minimitzi l'impacte en l'estàndard i el desenvolupament a mida realitzat sigui el més simple possible	2,00	1,75	1,00	2,00
Millora del traspàs triennis antiguitat en els canvis de societat amb l'empleat concurrent activat (fins a 4 punts)	3,75	2,00	2,50	4,00
Descripció detallada dels problemes que la solució d'empleat concurrent introdueix en el canvi de societat respecte l'infotipus d'antiguitat estàndard fins a 2 punts	2,00	0,50	1,00	2,00
Proposta de solució tecnològica per reduir-ne l'impacte, minimitzant les tasques manuals fins a 2 punts	1,75	1,50	1,50	2,00
PUNTUACIÓ FINAL	36,20	25,35	21,95	38,00



Un cop analitzades les ofertes tècniques avaluables segons criteris de judici de valor, en resulta la següent puntuació (ordenades les ofertes per ordre decreixent):

- | | |
|-------------------------------|----------------------------|
| 1. DXC Technology Spain, S.A. | → 36,20 punts de 38 |
| 2. DELOITTE CONSULTING, SL | → 25,35 punts de 38 |
| 3. EVERIS SPAIN, S.L. | → 21,95 punts de 38 |

Barcelona, a 25 de juny de 2020

Sr. Ignasi Fernández Solé,
Director de Planificació d'Aprovisionament
TIC i Gestió Econòmica de l'IMI (p.d)
a proposta del Sr. Josep Puy Castells,
Tècnic responsable del contracte.