

OFFERTA PUBLIKA

CORSI IN HOUSE

Clicca QUI per scaricare
l'informativa con il catalogo
dei corsi disponibili presso gli enti

Gli approfondimenti di Publika

Approfondimento n° 77 – settembre 2019

L'ESTERNALIZZAZIONE DELLA BUSTA PAGA

A cura di Gianluca Bertagna

Corso di formazione su

CONCRETEZZA, CRESCITA e le altre novità dell'estate

Scarica QUI il programma e scopri la più vicina sede di svolgimento dei corsi

L'ESTERNALIZZAZIONE DELLA BUSTA PAGA

A cura di Gianluca Bertagna

1. Premessa.

Dieci anni fa scrissi per EDK il libro “La busta paga dei dipendenti degli enti locali”, nel quale provavo a spiegare passo per passo l’elaborazione del cedolino e i collegamenti con la contabilità.

Nel piccolo comune in cui lavoravo, le buste paga venivano predisposte all’interno, direttamente da noi dipendenti dell’ufficio ragioneria/personale. Ci siamo, però, sempre chiesti se il procedimento avrebbe potuto essere esternalizzato.

Nel libro, quindi, avevo toccato la questione della valutazione dell’opportunità o meno esternalizzare l’attività. Sono sempre stato convinto che nel pubblico impiego non si possa prescindere nell’elaborazione della busta paga, da quello che avviene prima e dopo. Gli importi inseriti nei cedolini, derivano da atti amministrativi, a volte particolarmente intensi come, ad esempio, la materia del fondo delle risorse decentrate per il pagamento dei trattamenti accessori. Anche dopo avere elaborato la busta paga le cose non finiscono lì: è necessario un buon collegamento con la contabilità, con i capitoli, con il bilancio. Al giorno d’oggi, ad esempio, si possono creare degli automatismi per l’emissione dei mandati e delle reversali praticamente da ogni programma software.

Insomma: la valutazione se esternalizzare o meno è molto dettagliata.

Propongo, quindi, alcune considerazioni, in parte già presentate nel libro e ora aggiornate, che potrebbero essere messe sul tavolo della decisione.

Mi accorgo della semplicità delle stesse, ma spero di fornire un quadro abbastanza completo.

2. Gli operatori esterni.

Sul mercato gli operatori propongono servizi estremamente diversi e differenziati. Tali soggetti si dividono principalmente tra chi svolge esclusivamente un servizio di elaborazione, senza minimamente entrare nel merito, e tra chi abbina all’elaborazione un vero e proprio supporto anche di natura giuridica, previdenziale e fiscale. Nel primo caso all’ente rimane in capo la trasmissione (o addirittura l’inserimento in un sito internet dedicato) dei dati variabili di mese in mese; nel secondo caso è la medesima società esterna che, sulla base della documentazione trasmessa, fornisce le soluzioni applicative anche ai fini della redazione del prospetto di paga.

A questo punto, va ricordato che con la sentenza n. 2784 del 8 maggio 2018, il Consiglio di Stato ha affermato che, se esternalizzata, l’attività di elaborazione delle buste paga e della documentazione correlata è riconducibile alle attività riservate ai sensi della l. 12/1979, in quanto richiede una valutazione tecnico-giuridica tipica della professionalità di cui all’art. 1 della legge, atteso che gli adempimenti necessari richiedono un’attività strettamente professionale, complessa ed articolata, che non si esaurisce in un mero compimento di operazioni materiali di calcolo.¹

¹ La decisione richiama, peraltro, la conforme sentenza del Consiglio di Stato – sezione VI - n. 103 del 16 gennaio 2015.

3. Opportunità e rischi dell'esternalizzazione.

Divido gli approfondimenti sulla valutazione se esternalizzare o meno in quattro spunti, che derivano dalla classica analisi Swot² e che rispondono alle seguenti domande:

1. Come possiamo utilizzare e sfruttare ogni **punto di forza** della scelta di esternalizzare?
2. Come possiamo **eliminare** i punti di **debolezza**?
3. Come si possono sfruttare al meglio le **opportunità** della scelta?
4. Come possiamo **limitare i rischi** (o fattori negativi) di una esternalizzazione?

1) PUNTI DI FORZA

- In caso di cessazione dei dipendenti addetti il servizio può continuare senza interruzioni di sorta.
- Non vi è il problema della gestione delle assenze o delle ferie degli operatori
- Minori costi di formazione.
- Minori tempi di aggiornamento.
- Minori costi per il software.
- Processi standardizzati.

2) AUMENTO DELLE OPPORTUNITÀ

- Il personale prima impiegato nell'elaborazione può essere riqualificato professionalmente sugli aspetti giuridici di gestione del personale.
- Maggiore sicurezza di correttezza dal punto di vista fiscale e previdenziale, nel contesto di una materia normativa che cambia quasi quotidianamente.
- Possibilità di abbinare al servizio di elaborazione un più completo servizio di supporto anche in ambito giuridico.

² L'analisi Swot è una metodologia, elaborata nell'ambito del marketing, che attraverso un processo di tipo logico, permette di valutare tutte le caratteristiche di un progetto o di un fenomeno sociale.

Il procedimento permette di evidenziare i punti di forza e di debolezza per individuare ciò che nel raggiungimento degli obiettivi può favorire o ostacolare. L'analisi ha l'obiettivo di una "lettura incrociata" e distingue tra fattori endogeni (appartenenti al sistema) e fattori esogeni (esterni al sistema).

3) RIDUZIONE DEI RISCHI

- Affidarsi a soggetti esterni qualificati.
- Valutare le procedure di affidamento del servizio all'esterno tenendo conto che tali attività non potranno essere valutate esclusivamente rispetto ad un "prezzo al cedolino".
- Richiedere che il software su cui vengono elaborate le buste paghi rilasci un "file" per poter emettere automaticamente i mandati e le reversali.
- Mantenere un dipendente a supporto dell'attività esternalizzata (tale soluzione, andando nella direzione dell'eliminazione dei rischi, comporta comunque una riduzione dei benefici di risparmio della spesa).
- Verifiche sistematiche a campione sulle buste paga elaborate.
- Sfruttare al massimo la standardizzazione che segue il processo esternalizzato.
- Creare garanzie per la proprietà, disponibilità ed uso dei dati elaborati.
- Richiedere al soggetto esterno un addetto dedicato specificatamente all'ente di riferimento.

4) PUNTI DI DEBOLEZZA

- Esternalizzare a volte significa perdere una professionalità.
- Rimane la necessità di controllare in fase di start-up l'attività svolta all'esterno.
- Minore flessibilità nell'individuazione delle procedure e delle tipologie di compensi.
- Cambiamento negli stampati e negli elenchi.

4. Conclusioni.

Non esiste, quindi, una regola generale. La scelta di esternalizzare questo servizio è troppo delicata per essere presa al volo, senza pensieri o semplicemente perché “è meglio così” oppure “mi libero di un problema”. Non va neppure dimenticato quanto previsto dall’art. 6-bis del d.lgs. 165/2001: *“Le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, (...) sono autorizzate, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale”*. Insomma, è una scelta molto delicata che passa anche da un atto motivato e supportato da dati chiari, oggettivi e trasparenti.

A titolo di esempio, propongo alcune voci da tenere in considerazione per la dimostrazione delle economie di gestione.

COSTO GESTIONE INTERNA	COSTO GESTIONE ESTERNA
Costo del software	Costo dell'appalto
Costo del lavoro dipendente quantificato in ore di competenza per realizzare gli adempimenti esternalizzati	Costo del lavoro dipendente a supporto dell'elaborazione esterna
Costo della formazione per l'aggiornamento (che potrebbe essere stimato in almeno 4/5 giornate di formazione l'anno (CU, 770, Conto annuale, CCNL, ecc.) per persona	
Costo del materiale d'ufficio	
Costo per abbonamenti a editoria specializzata	

Non vanno poi anche dimenticate le questioni organizzative. Tra queste, grande rilievo per i comuni di minori dimensioni, riguardano la presenza nell'ente di una sola persona che potrebbe svolgere le attività di elaborazione delle buste paga. Cosa accadrebbe in caso di assenza? E come gestire le ferie in presenza di un'attività che deve essere garantita in periodi ben determinati?

Questi, per il privato, sono “costi” che andrebbero ben valutati anche nel momento in cui si effettua la verifica delle “economie di gestione” che sono tutt'altro rispetto al risparmio di bilancio, in quanto, oltre all'economicità, devono tener conto dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

I servizi di Publika

SERVICE BUSTE PAGA

Supporto per la gestione del Personale

Clicca QUI per visualizzare maggiori informazioni sui servizi di gestione del personale