



Gli  
**approfondimenti**

di **Publika**

**LE BUSTE PAGA  
E LA CONVENZIONE  
CON IL MEF**

**A cura di**

**Gianluca Bertagna**

**Numero 50  
Settembre 2012**

[www.publika.it](http://www.publika.it)

# L'ELABORAZIONE DELLE BUSTE PAGA E LA CONVENZIONE CON IL MEF

## A cura di Gianluca Bertagna

La novità dell'art. 5 comma 10 del decreto-legge n. 95/2012 (Spending Review) ha creato molti dubbi agli operatori degli enti locali.

Insieme alla Redazione di Personale News, abbiamo quindi ritenuto di condividere l'articolo apparso sul n. 17/2012, con tutti i colleghi iscritti alla nostra mailing list. L'approfondimento viene anche pubblicato sul sito: [www.gianlucabertagna.it](http://www.gianlucabertagna.it)

### SOMMARIO

<b>1. PREMESSA</b>	2
<b>2. LE NORME</b>	2
<b>3. IL DECRETO MINISTERIALE</b>	4
<b>4. L'OBBLIGO O MENO</b>	4
<b>5. LA COMPARAZIONE</b>	5
<b>6. I SERVIZI DEL MEF</b>	6
<b>7. I CONTRATTI IN ESSERE</b>	7
<b>8. CONCLUSIONI</b>	7

#### 1. PREMESSA

Il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 (Spending Review) è intervenuto anche in materia di "servizi di pagamento delle retribuzioni" dei dipendenti pubblici. Il contesto è sempre il solito: il perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica, anche attraverso la razionalizzazione della spesa per l'acquisto di beni e servizi. Questo elemento va quindi tenuto in alta considerazione e mai dimenticato.

Le novità sono contenute all'articolo 5, comma 10, ed hanno creato molta apprensione (se non addirittura ansia) in molti enti locali.

Con questo breve approfondimento proviamo a tirare le fila della questione.

#### 2. LE NORME

Prima di capire che cosa concretamente accade, proviamo a leggere con attenzione le disposizioni normative, aggiungendo qua e là qualche breve commento.

Tutto nasce dalla norma sopra richiamata che all'articolo 11 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni nella legge 15 luglio 2011, n. 111:

- sostituisce il comma 9;
- inserisce i commi 9-bis, 9-ter<sup>1</sup> e 9-quater;
- aggiunge il comma 10-bis.

Vediamoli nel dettaglio.

ARTICOLO	BREVE COMMENTO
<p><b>Art. 11, comma 1, del d.l. 98/2011 – Contesto</b>            Ai fini del perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica, anche attraverso la razionalizzazione della spesa per l'acquisto di beni e servizi, nel contesto del</p>	<p>Per ridurre la spesa pubblica possono essere individuati acquisti di beni e prestazioni di servizi a livello centralizzato di pubblica amministrazione.            L'azione permette di avere enormi economie di scala</p>

<sup>1</sup> Il comma 9-ter non inerisce l'argomento del presente lavoro.

<p>sistema a rete di cui all'articolo 1, comma 457, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, sono individuate <u>misure dirette ad incrementare i processi di centralizzazione degli acquisti riguardanti beni e servizi</u>.</p> <p>A tale fine il Ministero dell'Economia e delle Finanze - nell'ambito del Programma di razionalizzazione degli acquisti - a decorrere dal 30 settembre 2011 avvia un piano volto all'ampliamento della quota di spesa per gli acquisti di beni e servizi gestita attraverso gli strumenti di centralizzazione e pubblica sul sito <a href="http://www.acquistinretepa.it">www.acquistinretepa.it</a> con cadenza trimestrale le merceologie per le quali viene attuato il piano.</p>	<p>sulla quantità di acquisti gestiti complessivamente e sull'erogazione dei servizi effettuati.</p> <p>La questione delle "buste paga" gestite dal MEF si colloca in questo contesto di incremento dei processi di centralizzazione di acquisti di beni e servizi.</p>
<p><b>Art. 11, comma 9, del d.l. 98/2011.</b></p> <p><u>Al fine di razionalizzare i servizi di pagamento delle retribuzioni di cui all'articolo 1, comma 447, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stipulate apposite convenzioni per stabilire tempi e modalità di erogazione del pagamento degli stipendi e degli altri assegni fissi e continuativi a carico del bilancio dello Stato mediante ordini collettivi di pagamento emessi in forma dematerializzata, come previsto dal decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze 31 ottobre 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 295 del 17 dicembre 2002), e all'articolo 2, comma 197, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 (Allo scopo di semplificare, razionalizzare e omogeneizzare i pagamenti delle retribuzioni fisse e accessorie dei pubblici dipendenti, di favorire il monitoraggio della spesa del personale e di assicurare il versamento unificato delle ritenute previdenziali e fiscali, a partire dal 30 novembre 2010 il pagamento delle competenze accessorie, spettanti al personale delle amministrazioni dello Stato che per il pagamento degli stipendi si avvalgono delle procedure informatiche e dei servizi del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi, è disposto congiuntamente alle competenze fisse mediante ordini collettivi di pagamento di cui al decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze 31 ottobre 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 295 del 17 dicembre 2002.), nonché determinare conseguenti risparmi di spesa, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dal 1° ottobre 2012, <u>stipulano</u> convenzioni con il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi per la fruizione dei servizi di cui al presente comma, <u>ovvero utilizzano i parametri di qualità e di prezzo previsti nel decreto di cui al periodo successivo per l'acquisizione dei medesimi servizi sul mercato di riferimento</u>.</u></p> <p>La comparazione avviene con riferimento ai costi di produzione dei servizi, diretti e indiretti, interni ed esterni sostenuti dalle pubbliche amministrazioni.</p>	<p>I termini che vengono utilizzati per definire i servizi in oggetto sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pagamento delle retribuzioni;</li> <li>- erogazione del pagamento degli stipendi e degli altri assegni fissi e continuativi a carico del bilancio dello Stato;</li> <li>- i pagamenti delle retribuzioni fisse e accessorie dei pubblici dipendenti.</li> </ul> <p>Se facciamo riferimento alle due norme citate dalla novella disposizione (L. 296/2006 e L. 191/2009) appare evidente che non si tratta di amministrazioni territoriali quali gli enti locali.</p> <p>Rimane quindi come unico riferimento quel "pagamento delle retribuzioni" con cui esordisce l'art. 11 comma 9 stesso.</p> <p>Le amministrazioni destinatarie della norma, sono quelle di cui all'art. 1 (come mai è saltato il richiamo al "comma 2?") del d.lgs. 165/2001 che comprende, come noto, anche gli enti locali.</p> <p>La norma è all'indicativo presente: <i>stipulano</i>. Il che generalmente significa "sono obbligate a stipulare". Ma viene aggiunto: <i>ovvero utilizzano i parametri di qualità e prezzo per l'acquisizione dei medesimi servizi sul mercato di riferimento</i>. Che è, né più né meno, la locuzione utilizzata quando si acquistano i prodotti tramite Consip.</p> <p>Inoltre viene detto anche come <del>fare</del> effettuare la comparazione: costi di produzione dei servizi, diretti e indiretti, interni ed esterni sostenuti dalle pubbliche amministrazioni.</p> <p>Di fatto quindi il legislatore sa, che attualmente il servizio di "pagamento delle retribuzioni", viene effettuato o internamente o esternamente con servizio affidato a terzi.</p>
<p><b>Art. 11, comma 9-bis, del d.l. 98/2011</b></p> <p>I contratti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 11, comma 9, aventi a oggetto i servizi di pagamento degli stipendi di cui al decreto previsto al comma 9, in essere alla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono rinegoziati, con un</p>	<p>La norma afferma l'obbligo di rinegoziare i contratti di "pagamento degli stipendi" già in essere prevedendo comunque un abbattimento non inferiore al 15% di quanto attualmente è il costo del servizio.</p>

abbattimento del costo del servizio non inferiore del 15 per cento.	
<b>Art. 11, comma 9-quater, del d.l. 98/2011</b> Ove non si ricorra alle convenzioni di cui all'articolo 1, comma 449, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, <b>ovvero a quelle previste al comma 9</b> del presente articolo, gli atti e i contratti posti in essere in <b>violazione delle disposizioni sui parametri di prezzo e qualità sono nulli</b> , costituiscono illecito disciplinare e determinano responsabilità erariale.	Il comma contiene la sanzione della nullità per gli atti e i contratti posti in essere in violazione <b>delle disposizioni sui parametri di prezzo e qualità</b> . Gli atti costituiscono inoltre illecito disciplinare e determinano responsabilità erariale. I servizi di cui al comma 9 sono sempre quelli, ovvero: <i>"pagamento degli stipendi"</i> .
<b>Art. 5, comma 10-bis, del d.l. 95/2012</b> Restano escluse dall'applicazione del comma 10, lettera b), capoverso 9-quater, le procedure di approvvigionamento già attivate alla data di entrata in vigore del presente decreto.	Ovvero: ai contratti già attivati alla data di entrata in vigore del decreto non si applica il comma sulla responsabilità e sulla nullità.

### 3. IL DECRETO MINISTERIALE

Con una tempestività mai conosciuta prima, il 6 luglio 2012, è stato emanato il decreto ministeriale<sup>2</sup> contenente tutte le specifiche sul "nuovo" servizio offerto dal MEF.

Nel d.m. viene specificato che l'offerta riguarda due pacchetti, quello base e quello avanzato.

#### **Pacchetto Base:**

servizi di gestione, elaborazione e distribuzione del cedolino stipendiale e connessi adempimenti previsti dalla normativa vigente, inclusi quelli fiscali e previdenziali

#### **Pacchetto Avanzato:**

servizio base + servizi di raccolta, gestione, elaborazione e quadratura connessi agli adempimenti previsti dalla rilevazione presenze degli amministrati.

I costi previsti per elaborazione (busta paga) sono riassunti nella seguente tabella.

	FASCIA DIMENSIONALE		TARIFFA	
	n. amministrati		soluzione	
	da	a	base	avanzata
A	0	100	€ 2,80	€ 4,50
B	101	1000	€ 2,50	€ 4,00
C	1001	10000	€ 2,10	€ 3,00
D	10001		€ 1,80	€ 2,30

L'impatto è certamente positivo per le amministrazioni locali; generalmente, infatti, gli enti che hanno esternalizzato in passato il servizio di elaborazione delle buste paga pagano di più rispetto a quanto proposto dal MEF. E questo ad occhio, senza fare tante comparazioni.

Ma a questo punto la domanda è immediata: siamo sicuri che i servizi offerti dal MEF siano esattamente quelli che vengono offerti oggi dagli attuali fornitori? O meglio: i servizi offerti dal MEF sono migliori, peggiori o uguali?

E se l'elaborazione delle buste paga avviene totalmente all'interno dell'ente, si è comunque costretti a stipulare la convenzione con il MEF?

### 4. L'OBBLIGO O MENO

Analizziamo innanzitutto l'obbligo o meno di aderire alla convenzione.

<sup>2</sup> Disponibile al link: [http://www.spt.mef.gov.it/servizi\\_informativi/ln\\_evidenza/2012/Focus\\_0002](http://www.spt.mef.gov.it/servizi_informativi/ln_evidenza/2012/Focus_0002)

L'articolo 6-bis del d.lgs. n. 165/2001 è rubricato come "Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni". Siamo quindi in tema con quanto richiesto dal comma 1 dell'articolo 9 del d.l. 98/2011 come sopra precisato.

Il comma 1 dell'art. 6-bis sopra citato precisa: "*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 e di dotazione organica*".

L'autorizzazione, che suona più come una benedizione, prevede espressamente la possibilità di acquistare servizi all'esterno, purché si abbiano le conseguenti economie di gestione. La disposizione, però, specifica che, in questo caso, è necessario adottare idonee misure sul personale e la dotazione organica. Insomma: va bene esternalizzare, ma solo con vantaggi e con azioni di riduzione sul personale.

I vantaggi sono ovviamente quelli delle maggiori economie di gestione di fronte a servizi che possano garantire almeno la medesima qualità di prima.

L'art. 6 "parla" inoltre dei principi di "concorrenza e di trasparenza". Se la convenzione con il MEF fosse un obbligo, siamo certi che tali principi siano rispettati?

Pensiamo anche alla questione fiscale. In caso di affidamento a soggetti terzi sul mercato, qualsiasi quota per cedolino è assoggettata al tributo. In caso di convenzionamento con il MEF invece non si paga l'imposta sul valore aggiunto.

Sulla "trasparenza" rinvio all'esame della Carta dei servizi.

Riassumendo:

- ogni mese ciascun ente locale deve elaborare le buste paga per i propri dipendenti;
- l'elaborazione può avvenire all'interno con proprio personale oppure può avvenire con un appalto di servizi all'esterno;
- la scelta dipende da due elementi fondamentali: qualità e prezzo, ovvero: convenienza;
- lo stesso art. 9, comma 1, del d.l. n. 98/2011 modificato dalla Spending Review fa riferimento a parametri di qualità e prezzo.

Quindi, la possibilità (e non obbligo) di aderire alla convenzione con il MEF dipende solamente da questi elementi cioè la comparazione tra la qualità e i prezzi dei servizi offerti.

In conclusione: ok per MEF, purché ciò sia la scelta migliore dal punto di vista qualitativo e di costo.

C'è poi un ulteriore problema: il termine fissato dal MEF per inviare la richiesta di adesione alla convenzione è scaduto il 31 agosto 2012; sicuramente era difficile nel mese di agosto riuscire a fare una valutazione ponderata sulla fattibilità e sulla convenienza della proposta. Tra l'altro, in ragione del periodo feriale e della mancanza di qualsiasi circolare inviata agli enti dal MEF medesimo, molte amministrazioni sono venute a conoscenza dell'emanazione del decreto pochi giorni prima della scadenza del termine. A voler essere maliziosi viene da pensare che al Ministero non avessero tutta questa intenzione di acquisire nuovi clienti.

## 5. LA COMPARAZIONE

Elemento essenziale per determinare o no la convenienza "a passare" al MEF è capire come effettuare il confronto. Lo stesso Ministero fornisce le istruzioni sugli elementi da utilizzare per condurre la comparazione utilizzando un file di excel (non aspettatevi grandi formule...).

A questo punto però la situazione è ben diversa a seconda che l'ente:

- gestisca le procedure di elaborazione stipendi internamente;
- gestisca le procedure di elaborazioni stipendi in appalto.

Inoltre, entrano in gioco le seguenti domande:

- quali servizi offre il MEF?
- quale apporto lavorativo rimane in capo all'ente per la gestione delle buste paga tramite il sistema proposto del MEF?
- il sistema MEF è in grado di sostituire totalmente l'eventuale appalto in corso?

Insomma, non è che su un servizio come "il pagamento delle retribuzioni" si risolvano tutte le questioni pendenti con meri calcoli di un software preimpostato. Chi lavora sul pezzo conosce bene le complicazioni dell'elaborazione dei cedolini:

- lettura degli atti

- utilizzo delle voci retributive
- corretta imposizione fiscale e previdenziale
- predisposizione dei prospetti per la redazione dei mandati e delle reversali
- collegamenti con la contabilità
- prospetti per il tesoriere
- denunce mensili
- comunicazioni annuali
- gestione di collaboratori, autonomi e professionisti

E qui sorge la questione fondamentale: chi fa cosa?

Quello che accade oggi nei nostri enti lo sappiamo: a prescindere che il servizio sia appaltato oppure gestito internamente, conosciamo perfettamente costi, tempi e risultati.

Ma quale servizio viene offerto dal MEF?

L'unico strumento che ci viene dato per capirlo è la Carta dei Servizi prontamente predisposta e resa disponibile sul sito ufficiale del Ministero<sup>3</sup>.

## 6. I SERVIZI DEL MEF

A livello generale, uno dei primi elementi che si prendono in considerazione al momento dell'esternalizzazione di un servizio quale l'elaborazione delle buste paga, è l'elenco dei clienti gestiti dalle varie società esterne. Le referenze costituiscono quindi un parametro per capire se, in situazioni simili, le aziende sono in grado di lavorare bene e con quali risultati.

Nel caso specifico, ad esempio, non siamo in grado di comprendere ed apprezzare se il MEF ha già elaborato buste paga per gli enti locali. Certo, c'è tempo. Poco più di tre mesi e mezzo per "imparare" ma poi: funzionerà?

Il 27 gennaio 2013 i dipendenti degli enti locali si vedranno accreditata in banca la mensilità di gennaio? Vista quindi la totale assenza di referenze, l'unico strumento che rimane per capire la qualità dei servizi offerti dal MEF rimane la Carta dei Servizi.

Vediamo qualche esempio.

Pagina 7 ultimo paragrafo: *"il servizio prevede varie modalità di inserimento nel Sistema da parte degli operatori"*.

Sembra che spetti agli enti (o loro operatori) il caricamento dei dati. Quindi, vi è risparmio di tempo?

Pagina 9: *"Ha la possibilità in caso di elaborazioni massive, di trasmettere eventuali flussi"*.

Che significa: elaborazioni di pochi dipendenti, inserimento a mano; elaborazioni di tanti dipendenti, invio di un file. Ma chi lo elabora? Con quale software? Con quale canale informatico?

Pagina 8: *"Funzioni specifiche su cui l'operatore modifica direttamente online per singolo dipendente assegni nucleo, ritenute mensili, riduzioni di stipendio, detrazioni fiscali"*.

Sembra un'ulteriore conferma che lascia intendere che l'inserimento sia totalmente a carico dell'operatore dell'ente locale...

Con riguardo all'emissione dei cedolini viene precisato, a pagina 8, che *vi è l'elaborazione del cedolino in un'unica busta paga...* quindi: addio alle eventuali mensilità aggiuntive spesso utilizzate dagli enti locali.

Se questo è quello che vi è scritto nella Carta dei servizi, vediamo invece quello che non vi è scritto:

- si fa sempre riferimento a dipendenti, ma - come noto - gli enti locali gestiscono anche co.co.co., amministratori, borse lavoro, addirittura alcuni professionisti, ecc. ecc.;
- non si fa riferimento al CUD o al 770 (e alla compilazione dei modelli F24EP)<sup>4</sup>;
- nessuna notizia dell'autoliquidazione Inail;

<sup>3</sup> Al link: [http://www.spt.mef.gov.it/servizi\\_informativi/In\\_evidenza/2012/NoiPA\\_Carta\\_dei\\_servizi\\_20120724\\_rev.09.pdf](http://www.spt.mef.gov.it/servizi_informativi/In_evidenza/2012/NoiPA_Carta_dei_servizi_20120724_rev.09.pdf)

<sup>4</sup> Di tali modelli si fa però riferimento nella bozza di convenzione alla descrizione dei servizi che vengono forniti. A pagina 5 del documento si legge infatti: *Adempimenti previsti da specifica normativa (fiscale, contributiva, ecc.) che hanno una specifica periodicità (es. DMA, UNIEMENS, CUD, 770)*. Ma perché non riportarlo allora con il dettaglio delle competenze anche nella Carta dei servizi? Si tratta comunque di elaborazione prevista solamente per i lavoratori dipendenti.

- nessun riferimento ad eventuali elaborazioni relative a stanziamenti di bilancio o altri modelli contabili;
- non si parla mai di “conto annuale” neppure con riferimento alle tabelle finanziarie (12, 13 e parte della 14).

Chi svolgerà tali servizi? Perché è ovvio che se non sono ricompresi tra le attività del MEF gli enti avranno solo due alternative:

- svolgerli internamente (C'è il personale? C'è la professionalità? C'è la strumentazione?);
- esternalizzarli (e quindi con costo aggiuntivo in più...).

E ancora, per chi il servizio lo ha già esternalizzato, è inevitabile non sottolineare il supporto che spesso le società di elaborazione forniscono all'ente. Basti pensare:

- creazione di un file che generi automaticamente il flusso per mandati e reversali;
- collegamenti ad eventuali fascicoli del personale elettronici;
- gestione della dotazione organica e del fabbisogno del personale in forma automatica;
- personalizzazione di voci retributive, capitoli di imputazione, riferimenti sul cedolino di atti quali determinazioni e/o delibere;
- predisposizione ed invio della denuncia dei disabili;
- apertura e chiusura delle posizioni Inail;
- denuncia di infortunio;
- comunicazioni obbligatorie al Centro per l'impiego;
- comunicazioni con l'Agenzia delle Entrate e con l'INPS;
- pratiche previdenziali e assistenziali;
- supporto operativo e diretto per la risoluzione delle problematiche sul personale di natura giuridica, organizzativa, previdenziale, fiscale, ecc.

È quindi inevitabile che una comparazione tra presente (sia esternalizzato che gestito internamente) e futuro (convenzione con il MEF) non possa che passare da maggiori informazioni che proprio il MEF dovrebbe fornire per verificare la qualità e quantità dei servizi offerti (anche se sarebbe più corretto dire: imposti!).

Diversamente la comparazione diventa davvero difficile.

## 7. I CONTRATTI IN ESSERE

Qualora la norma sia applicabile anche agli enti locali e il MEF fornisca gli adeguati chiarimenti sui servizi offerti, gli enti si devono occupare anche di verificare le eventuali condizioni praticate attualmente in caso di esternalizzazione dell'elaborazione.

L'art. 11, comma 9-bis, del d.l. 98/2011 prevede che i contratti aventi ad oggetto i servizi di pagamento degli stipendi in essere alla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono rinegoziati, con un abbattimento del costo del servizio non inferiore del 15 per cento.

Come operare in questo caso?

Le società esterne dovranno fornire all'ente locale la suddivisione dell'attuale costo almeno in due voci:

- costo delle prestazioni così come elencate nel decreto ministeriale e dettagliate nella Carta dei servizi come sopra: a tale parte è inevitabile applicare l'abbattimento del 15%;
- costo delle altre prestazioni che vengono fornite dalle società, ma non ricomprese nei servizi del MEF: su questa voce non vi è obbligo di riduzione.

È comunque evidente che in caso di nuovi affidamenti all'esterno, l'ente locale dovrà utilizzare sempre i parametri di qualità e di prezzo previsti nel decreto e nella carta dei servizi. Le rimanenti (non poche!) attività svolte dalle società esterne, rimarranno totalmente a libero mercato.

## 8. CONCLUSIONI

Sempreché la disposizione in esame si applichi agli enti locali, allo stato attuale delle cose, la proposta del MEF non ci appare completa. Non vi sono dubbi sulla bontà dell'operazione, soprattutto laddove possa portare effettivi risparmi di gestione e miglioramenti qualitativi alle attività delle amministrazioni. Ma gli operatori necessitano di informazioni aggiuntive per bene comprendere e agire di conseguenza.

Ogni ente dovrà valutare, pertanto, attentamente il proprio bisogno. Ognuno dovrà capire quale è la strada da scegliere per garantire i migliori servizi al miglior prezzo.

Facciamo un esempio in un altro campo. Pensiamo alle convenzioni CONSIP. Mettiamo il caso che la propria amministrazione abbia bisogno di una fotocopiatrice che fa almeno 50 copie al minuto. Cercando tra le convenzioni l'unica attiva o presente è quella per una macchina che di copie ne fa 40. Quindi, è vero che (forse) si spenderebbe di meno, ma per un fotoriproduttore non ottimale e che, comunque, non risponde alle necessità dell'ente.

Proviamo a fare lo stesso ragionamento con le buste paga. Mettiamo insieme le attività che attualmente gestiamo all'interno. Completiamolo con le attività che attualmente abbiamo appaltato all'esterno. Verifichiamo se questo confronto regge con la proposta del MEF.

Eventualmente useremo i parametri di qualità e di prezzo previsti nel decreto (e nella carta dei servizi di cui sopra) per l'acquisizione dei medesimi servizi sul mercato di riferimento. E ben venga ogni soluzione che possa portare ad un risparmio della spesa, ma reale, concreto, effettivo, accertato e verificabile.

Se avete a disposizione pareri che Aran, Corte dei Conti, Funzione Pubblica o altri Istituti hanno rilasciato ai Vostri enti e ritenete che gli stessi si possano condividere con i colleghi potete inviarli a [info@publika.it](mailto:info@publika.it). Provvederemo ad inserirli nei nostri approfondimenti gratuiti. Grazie.





Dal 2012 il pacchetto di Publika in materia di servizi in ambito di pubblico impiego diventa ancora più completo.

Con l'obiettivo di dare soluzioni sempre più attuali e specifiche vengono proposti questi strumenti:

- Aggiornamento quotidiano con le News (una notizia singola selezionata oppure servizio completo)
- Aggiornamento mensile con gli Approfondimenti
- Servizio di risposta a quesiti
- Supporto e servizio operativo con la Rivista Personale News.

## La news

Servizio Gratuito

Sul sito di Publika verranno pubblicate ogni giorno lavorativo le novità sulla gestione del personale degli enti locali. Il motto è: una news al giorno.

I nostri esperti sceglieranno le notizie più utili, quelle inevitabili, con i risvolti applicativi più diretti, tralasciando quelle di secondo piano o che ribadiscono concetti già espressi che fanno perdere solo ulteriore tempo.

## Tutte le news

Servizio a pagamento

Per chi desidera è possibile ricevere quotidianamente una mail che contiene tutte le News che poi verranno riportate nella rivista ogni quindici giorni. È il servizio per chi vuole essere ogni giorno al passo in tempo reale con le novità interpretative, di prassi e giurisprudenza e con gli orientamenti applicativi. Il costo è di Euro 60,00 annui.

Possibilità di acquisto scontato insieme al servizio "I quesiti" a 100€ invece di 120€

## Gli approfondimenti

Servizio Gratuito

Continua l'esperienza degli approfondimenti gratuiti. Circa una volta al mese invieremo agli iscritti alla mailing list e renderemo disponibili sul sito, alcuni approfondimenti sulle diverse tematiche. I nostri esperti cercheranno di puntare l'attenzione su alcuni argomenti forti anche se meno tempestivamente rispetto alla rivista Personale News.

## I quesiti

Servizio a pagamento

Il servizio permette di porre due quesiti all'anno allo staff di Personale News. Il costo è di Euro 60,00 annui.

Possibilità di acquisto scontato insieme al servizio "Tutte le News" a 100€ invece di 120€

## La Rivista

Servizio a pagamento

Accanto ai precedenti strumenti, vogliamo offrire un prodotto completo. Sotto il coordinamento editoriale del Dott. Gianluca Bertagna, ogni quindici giorni, verrà inviata tramite posta elettronica una vera e propria rivista sulla gestione delle risorse umane degli enti locali e della pubblica amministrazione.

Con taglio pratico, diretto e di sostanza verranno illustrate le novità intervenute a livello legislativo ed interpretativo. **La rivista vuole però essere soprattutto il luogo delle soluzioni.** I nostri collaboratori infatti, dopo aver approfondito le norme e le analisi della dottrina, proporranno gli atti, la documentazione, le determinazioni per procedere con l'adeguamento alle novità. Bozze, ovviamente, che potranno essere integrate/modificate da parte di ciascuna amministrazione.

Non solo informazioni quindi, ma azioni concrete, dirette... soluzioni!

La rivista sarà tempestiva rispetto alle novità che intervengono nei quindici giorni precedenti. I nostri esperti sanno che il tempo a disposizione degli operatori è sempre meno. Per questo motivo si punterà sulle soluzioni operative.