

DETERMINA DEL DIRETTORE

GENERALE

N. 728 / DG DEL 12 SET. 2018

Oggetto: Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria "Ospedali Riuniti di Ancona" – Piano delle Azioni Positive triennio 2018-2020 - Approvazione

**IL DIRETTORE
GENERALE**

.....

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di adottare il presente atto;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, per quanto di rispettiva competenza;

- D E T E R M I N A -

1. Approvare il "Piano delle Azioni Positive triennio 2018 – 2020" predisposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti di Ancona, come da testo che si allega al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, trasmesso dal Presidente del Comitato stesso in data 6 settembre 2018.
2. Dare atto che dall'adozione del presente provvedimento non derivano oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda.
3. Dare atto, infine, che la presente determina non è soggetta al controllo della Giunta Regionale ai sensi dell'art. 4 della Legge 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i. e diventerà

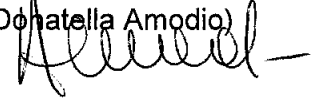
esecutiva dalla data di pubblicazione all'albo pretorio dell'Azienda (art. 28, comma 6, L.R. 26/96 e s.m.i.).

4. Trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i..

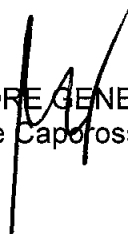
Il Direttore S.O. Affari Generali e Convenzioni attesta la regolarità del presente atto e ne certifica la conformità alle disposizioni vigenti.

IL DIRETTORE
S.O. AFFARI GENERALI E CONVENZIONI

(Donatella Amodio)



IL DIRETTORE GENERALE
(Michele Caporossi)



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Antonello Maraldo)



IL DIRETTORE SANITARIO
(Alfredo Cordoni)



**- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -
(S.O. Affari Generali e Convenzioni)**

Normativa di riferimento

- art. 57 Decreto Legislativo n. 165 del 30/3/2001 e s.m.i "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4/3/2011
- Determina n. 134/DG del 18/3/2015 "Regolamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti di Ancona. Approvazione"

Motivazione

Premesso che:

- con Determina n. 528 del 14.10.2014 e s.m.i., ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito all'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., il Direttore Generale di questa Azienda ha costituito il "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" per il personale dipendente dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti di Ancona;
- con determina n. 134/DG del 18 marzo 2015 è stato approvato il "Regolamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti di Ancona";
- con determina n. 241/DG del 22 marzo 2017, in virtù di quanto stabilito nel richiamato Regolamento, ha designato, in qualità di Presidente del Comitato Unico di Garanzia, la Dott.ssa Rita Assunta De Vito – Assistente Amministrativo dell'Azienda;

Preso atto che l'art. 4 del suddetto regolamento, nel disciplinare compiti e funzioni del Comitato Unico di Garanzia – nel rispetto delle linee guida emanate di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri – ha previsto, tra l'altro, una funzione propositiva del Comitato riguardo alla predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

Considerato che le Azioni Positive, contenute nei Piani delle Azioni Positive, sono misure speciali e temporanee (di durata triennale) che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini e più precisamente:

- sono misure "speciali" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta;
- sono "temporanee" in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini;

Considerato, altresì, che le Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'Art. 48 del D.Lgs 198/2006, devono redigere un Piano triennale di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità;

Visto il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) riferito al triennio 2015/2017, approvato con Determina del Direttore Generale (n.352 del 3/7/2015), nel quale sono state previste n.8 aree di intervento, per ciascuna delle quali sono state individuate le singole Azioni Positive;

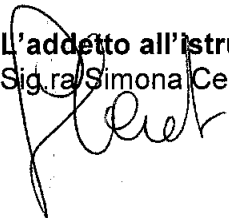
Vista la nota ID 442112 del 6 settembre 2018 con la quale il Presidente del C.U.G. ha trasmesso il Piano delle Azioni Positive triennio 2018 – 2020;

Ritenuto di approvare il documento di cui trattasi, al fine di dare attuazione alle azioni positive previste, nel rispetto degli obiettivi rappresentati;

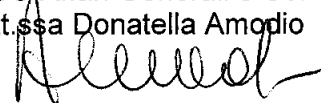
Si propone l'adozione di apposita determina al fine di:

- approvare il “Piano delle Azioni Positive triennio 2018 – 2020” predisposto dal Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti di Ancona, come da testo che si allega al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, trasmesso dal Presidente del Comitato stesso in data 6 settembre 2018;
- dare atto che dall’adozione del presente provvedimento non derivano oneri aggiuntivi a carico dell’Azienda.

L'addetto all'istruttoria
Sig.ra/Simona Cecati

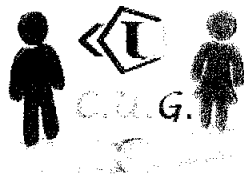


Il Responsabile del Procedimento
Direttore della SO Affari Generali e Convenzioni
Dott.ssa Donatella Amodio



- ALLEGATI -

“Piano delle Azioni Positive” triennio 2018-2020 del Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti di Ancona”



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.)

TRIENNIO 2018/2020

PREMESSA

Le Azioni Positive, contenute nei Piani delle Azioni Positive, sono **misure speciali e temporanee** (durata triennale) che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini.

Sono misure "**speciali**" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta;

sono "**temporanee**" in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

Le Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'Art. 48 del D.Lgs 198/2006, devono redigere un Piano triennale di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) riferito al triennio 2015/2017, approvato con Determina del Direttore Generale (n.352 del 3/7/2015), è stato definito con l'individuazione di n.8 aree di intervento, per ciascuna delle quali sono state individuate le singole Azioni Positive.

Le Aree di intervento previste dal Piano erano le seguenti.

- 1:** Area Implementazione funzioni e ruolo C.U.G.
- 2:** Area Formazione componenti C.U.G .
- 3:** Area Benessere lavorativo, organizzativo e individuale, molestie e violenza sul luogo di lavoro, mobbing.
- 4:** Lettura dell'organizzazione.
- 5:** Accesso al lavoro/assunzioni/permanenza/progressione di carriera.
- 6:** Area Discriminazioni di genere, per età, orientamento sessuale, per disabilità.
- 7:** Area Promozione politiche di conciliazione vita lavorativa e vita personale/familiare.
- 8:** Area formazione e sensibilizzazione sul ruolo e le aree di competenza del C.U.G.

1: Area Implementazione funzioni e ruolo C.U.G.

- E' stata diffuso un atto interno (circolare) che regola i rapporti del C.U.G. con le strutture dell'Amministrazione;
- è stato costituito un *link* sul sito *web* aziendale contenente le informazioni sul C.U.G.; è stata aperta una casella di posta elettronica dedicata al C.U.G.;
- sono state collocate le bacheche in prossimità delle postazioni marcatempo che contengono le informazioni relative al CUG;
- sono stati presi contatti con gli altri C.U.G. in ambito locale e regionale.

Non è stata data applicazione alla formula "*sentito il parere del CUG*" negli atti interni, circolari, direttive, ecc. su temi che rientrano nelle competenze del C.U.G.; non è stato destinato un locale per le attività del CUG.

2: Area Formazione componenti C.U.G .

L'attività formativa per le/i componenti del C.U.G. è stata svolta nel corso del 2015

3: Area Benessere lavorativo, organizzativo e individuale, molestie e violenza sul luogo di lavoro, mobbing.

- È stata attuata e pubblicizzata l'apertura dello Sportello di Ascolto e Orientamento la cui responsabile è una Psicologa selezionata mediante avviso pubblico; allo Sportello possono accedere tutti i dipendenti che ritengono di vivere una situazione di disagio lavorativo e/o personale;
- è stato somministrato, a tutti i dipendenti, il questionario per la rilevazione del Benessere Organizzativo i cui risultati sono stati diffusi mediante incontri con i dipendenti, mediante l'inserimento nel sito *web* aziendale del Report sui risultati ottenuti, mediante la predisposizione di *brochures* informative;
- è stato avviato il percorso per la rilevazione Stress Lavoro Correlato.

4: Lettura dell'organizzazione.

- Si è proceduto con la lettura dell'organizzazione e con la pubblicazione dei dati emersi nel sito *web* aziendale.

Da implementare la diffusione delle informazioni sull'uso del congedo parentale

(anche e soprattutto per gli uomini) all'interno dell'Ente e l'adozione da parte dell'Amministrazione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti, ecc.).

5: Accesso al lavoro/assunzioni/permanenza/progressione di carriera.

- Si è verificato che nelle Commissioni concorsuali 1/3 dei/delle componenti è di genere femminile;

- è consuetudine dell'azienda accreditare i Training individualizzati in caso di personale neo assunto/neo assegnato e che tale attività permette l'acquisizione dei crediti formativi sia al Tutor che al neo assunto/neo assegnato.

6: Area Discriminazioni di genere, per età, orientamento sessuale, per disabilità.

- È stato predisposto e adottato con Determina del Direttore Generale (239 del 29/4/2016) il “*Codice di condotta in materia di discriminazioni, molestie e mobbing*”.
Da predisporre un avviso pubblico per la nomina del/della Consigliere/a di fiducia.

7: Area Promozione politiche di conciliazione vita lavorativa e vita personale/familiare.

Il questionario per la rilevazione del Benessere Organizzativo conteneva anche alcuni *items* atti a verificare quali fossero le esigenze maggiormente espresse dai dipendenti relative alla cura dei figli, degli anziani e/o disabili presenti nel nucleo familiare. I dati emersi saranno oggetto di azioni da attuare nel prossimo triennio.

8: Area formazione e sensibilizzazione sul ruolo e le aree di competenza del C.U.G.

- È stata attuata una iniziativa informativa, rivolta alle figure apicali dell’Azienda utile a veicolare tutte le informazioni necessarie sul ruolo e sulle competenze del C.U.G.

Da quanto scritto si evince che molte Azioni Positive contenute nelle 8 Aree di intervento sono state attuate, seppur con dei distinguo che necessitano di ulteriore attenzione nel corso del prossimo triennio.

Il Piano delle Azioni Positive del triennio 2018/2020, di seguito esplicitato, è stato predisposto ponendo particolare attenzione alle indicazioni emerse dal questionario sulla rilevazione del Benessere Organizzativo e alle esigenze di conciliazione vita lavorativa/vita personale espressa dai dipendenti dell’Azienda.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) 2018/2020

AZIONE N. 1

AREA IMPLEMENTAZIONE FUNZIONI E RUOLO DEL CUG a) Implementazione della funzione consultiva b) Promozione della visibilità c) Costituzione di una rete extra aziendale dei C.U.G. e dei servizi presenti sul territorio	
OBIETTIVI	<ol style="list-style-type: none">1. Applicazione di quanto contenuto nella circolare inviata agli uffici competenti/SOD in data 25/01/20162. Formazione/informazione di tutti i dipendenti sul ruolo del C.U.G. e dello Sportello di Ascolto e orientamento.3. Coordinamento tra i C.U.G. delle Aziende Sanitarie e tra i diversi soggetti pubblici e non del territorio regionale
AZIONI POSITIVE	<p>1. Applicazione della formula "<i>sentito il parere del CUG</i>" negli atti interni, circolari, direttive, ecc. su temi che rientrano nelle specifiche competenze. Gli ambiti entro i quali si deve applicare la suddetta formula sono indicati nel Regolamento del C.U.G aziendale, redatto recependo le normative europee e nazionali vigenti. Tali ambiti sono ricompresi nei compiti PROPOSITIVI, CONSULTIVI e di VERIFICA specificatamente delineati per i Comitati Unici di Garanzia.</p> <p>L'invio della documentazione/atti da visionare potrebbe coincidere con l'invio degli stessi alle Organizzazioni Sindacali. Il C.U.G. si impegna ad esprimere il proprio parere entro 10 gg dalla ricezione dei documenti/atti; superato tale periodo si applicherebbe la formula del "<i>silenzio/assenso</i>"</p> <ol style="list-style-type: none">2. Inserimento, nei corsi di formazione destinati ai neoassunti, di una presentazione sintetica sul ruolo e sul funzionamento del C.U.G. e dello Sportello di Ascolto.3. Apertura di un tavolo di lavoro regionale allo scopo di favorire lo scambio, il confronto sui programmi, gli interventi e gli strumenti operativi utili in tema di pari opportunità e benessere organizzativo. Tale confronto potrebbe concorrere alla realizzazione di iniziative comuni.
SOGGETTO ATTUATORE	CUG, Direzione Aziendale, Uffici competenti
UFFICI COINVOLTI	C.U.G. extra aziendali, Sportello di Ascolto ed orientamento, Direzione Aziendale, SO amministrative, Consigliere di parità regionale e provinciale

IMPEGNI DI SPESA	Senza oneri aggiuntivi
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Biennio 2018/2019

AZIONE N. 2

AREA FORMAZIONE COMPONENTI C.U.G.
--

OBIETTIVI	Formazione/aggiornamento continuo per le/i componenti dei CUG intra ed extra aziendale.
AZIONI POSITIVE	Programmazione di giornate di formazione/aggiornamento a cadenza annuale e comunque qualora intervenissero modifiche alle normative vigenti di interesse specifico del C.U.G.; tale formazione può attuarsi in sede o fuori sede
SOGGETTO ATTUATORE	C.U.G.
UFFICI COINVOLTI	Professionisti esperti nel settore, SO Sviluppo e Organizzazione delle Risorse Umane - Formazione
IMPEGNI DI SPESA	possibili oneri aggiuntivi
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Anno 2018

AZIONE N. 3

AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO, DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E MOBBING
--

OBIETTIVI	1.Promozione del Benessere Organizzativo 2. Contrasto ai fenomeni di Mobbing, Molestie e Discriminazioni sul luogo di lavoro
AZIONI POSITIVE	1a. Sollecitare la nomina del/della Consigliera/e di Fiducia 2a. Creare un raccordo con lo Sportello di Ascolto e il/la Consigliere/a di Fiducia mediante incontri periodici e monitoraggio delle segnalazioni pervenute al C.U.G. e allo stesso Sportello d'Ascolto.

	<p>1b. Collaborare con il Gruppo aziendale di gestione della valutazione Stress Lavoro Correlato e partecipare agli incontri previsti dal percorso di valutazione.</p> <p>2b. Analizzare il fenomeno molestie e mobbing.</p> <p>2c. Dettare linee di comportamento che abbiano efficacia preventiva auspicando la condivisione con gli altri Organismi Consultivi aziendali.</p> <p>2d. Favorire comportamenti concreti ed idonei a diffondere la cultura antimobbing.</p> <p>2e. Predisporre momenti di informazione/formazione rivolti a Dirigenti, Posizioni Organizzative Coordinatori/trici sui temi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Codice di condotta e sue applicazioni; - conoscenza del significato di “<i>percorso informale e formale</i>” per la risoluzione dei comportamenti oggetto del Codice; - Ruolo del/della Consigliere/a di Fiducia.
SOGGETTO ATTUATORE	C.U.G.
UFFICI COINVOLTI	Direzione Aziendale, SO Amministrative, SOD Sanitarie, Dirigenza Area Infermieristica e Dirigenza Medica, Sigle Sindacali, Gruppo aziendale di gestione Stress Lavoro Correlato
IMPEGNI DI SPESA	Con e senza oneri aggiuntivi
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Anno 2018

AZIONE N°4

LETTURA DELLA ORGANIZZAZIONE – PARI OPPORTUNITA’

OBIETTIVI	Rilevare eventuali criticità rispetto alle differenze di genere e/o particolari situazioni del personale.
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descrizione dell’attuale situazione sulla distribuzione di uomini e donne nel personale della Azienda al 31.12.2017. 2. Aggiornamenti annuali dei dati. 3. Diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti (Portale Intranet). 4. Sensibilizzazione dell’Amministrazione sull’adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti, ecc.)
SOGGETTO ATTUATORE	C.U.G.

UFFICI COINVOLTI	Direzione Aziendale, SOD Amministrative, Sigle Sindacali, Componenti Sicurezza dei Lavoratori.
IMPEGNI DI SPESA	Senza oneri aggiuntivi
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Anno 2018

AZIONE N. 5

**ACCESSO AL LAVORO / ASSUNZIONI / PERMANENZA/
PROGRESSIONE DI CARRIERA**

OBIETTIVI	Tutela del posto di lavoro che si è lasciato in seguito ad assenze prolungate e/o prescrizioni
AZIONI POSITIVE	Coinvolgere tutte le parti interessate, sia dell'area della Dirigenza che dell'area del Comparto, nei casi di nuova assegnazione, reinserimento a seguito di assenze prolungate o per prescrizione temporanea e/o definitiva. Adozione di una procedura concordata con il Direttore di Dipartimento, l'Area delle Professioni Sanitarie e/o con i Referenti di Area Tecnica e/o Riabilitativa.
SOGGETTO ATTUATORE	C.U.G.
UFFICI COINVOLTI	SO Gestione del Personale, Sigle sindacali, RLS, Ufficio del Medico competente, DMO, Dirigente A.P.S, Referenti Area Tecnica/Riabilitativa
IMPEGNI DI SPESA	Senza oneri aggiuntivi
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Triennio 2018/2020

AZIONE N. 6**AREA PROMOZIONE POLITICHE DI CONCILIAZIONE VITA
LAVORATIVA E VITA PERSONALE**

OBIETTIVI	Sviluppo e potenziamento di iniziative rivolte alla conciliazione famiglia/lavoro
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none">1. Diffusione delle informazioni sull'uso del congedo parentale (soprattutto per gli uomini) all'interno dell'Ente, così come previsto dalla Legge 53/2000.2. Avvio di una convenzione con un asilo nido e, più in generale, con i servizi per l'infanzia presenti sul territorio comunale.3. Attivazione di una convenzione con associazioni di volontariato per il trasporto disabili.4. Predisposizione di una guida di orientamento per i lavoratori sugli strumenti di conciliazione presenti sul territorio (es. associazioni baby sitter, dopo scuola, ecc).5. Diffusioni di tutte le informazioni utili anche in occasione di attività formative/informative attivate per le nuove assunzioni.6. Sollecitare maggiori controlli agli accessi al parcheggio riservato al personale dipendente nonché al rilascio/ritiro delle autorizzazioni di accessi temporanei.
SOGGETTO ATTUATORE	C.U.G.
UFFICI COINVOLTI	Gestione del Personale, Direzione aziendale, DMO Dipartimenti/SOD
IMPEGNI DI SPESA	Con oneri aggiuntivi
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Triennio 2018/2020

AZIONE N. 7

AREA IMPLEMENTAZIONE DEI PROCESSI COMUNICATIVI

OBIETTIVO	Migliorare i processi comunicativi e la circolazione delle informazioni a livello aziendale
AZIONI POSITIVE	<p>1. Conoscenza degli obiettivi aziendali (<i>mission</i>) e delle motivazioni alla base delle scelte organizzative</p> <p>2. Coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali che avvengono a livello di singola S.O/SOD (anche con l'ausilio di <i>mailing list</i> o di un Referente interno per la comunicazione) e con il coinvolgimento degli altri Organismi Consultivi aziendali.</p> <p>3. Informazioni sul sistema di valutazione della performance.</p> <p>4. Predisposizione di una guida da distribuire in primis ai neoassunti nella quale vengano indicati: gli uffici amministrativi competenti, l'orario di ricevimento, il numero telefonico della persona idonea a fornire le indicazioni richieste (es. part-time, congedi parentali, esonero per maternità, ecc.)</p>
SOGGETTO ATTUATORE	C.U.G.
UFFICI COINVOLTI	Direzione Aziendale, Gestione del Personale, Dipartimenti/SOD/SO
IMPEGNI DI SPESA	con e senza oneri aggiuntivi (nel caso in cui la stampa della Guida possa essere fatta in azienda)
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Triennio 2018/2020

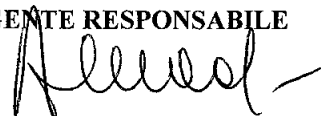
Il Piano di Azioni Positive 2018/2020 è sottoposto a verifica annuale da parte del Comitato Unico di Garanzia congiuntamente alla Consigliera di parità regionale al fine di monitorare l'efficacia delle Azioni poste in essere e di apportare eventuali Azioni correttive, qualora dovessero rendersi necessarie.

Per le/i componenti del C.U.G.
La Presidente Dott.ssa Rita A. De Vito

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La determina n. 728 / DG del 12-9-2018 viene pubblicata all'Albo Pretorio Informatico dell'Azienda Ospedaliera "Azienda Ospedali Riuniti Umberto I - G.M. Lancisi - G. Salesi" il 12 SET, 2018 ai sensi dell'art. 32, c. 1, Legge n. 69/2009, ove rimarrà per 15 giorni consecutivi.

IL DIRIGENTE RESPONSABILE

**COLLEGIO SINDACALE**

La presente determina è stata inviata al Collegio Sindacale con nota n. 61499 del 12 SET, 2018.

REGIONE MARCHE

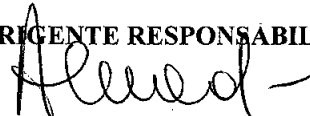
La presente determina, soggetta a controllo preventivo ai sensi dell'art. 28 della L.R. n. 26/1996 e s.m.i., è stata inviata alla Giunta Regionale delle Marche con nota n. _____ del _____ e da questa ricevuta in data _____.

ESECUTIVITA'

La presente determina:

- è stata dichiarata esecutiva ai sensi dell'art. 28, sesto comma, della L.R. n. 26/1996 e s.m.i..
- è stata (approvata/annullata parzialmente/annullata) dalla Giunta Regionale delle Marche con deliberazione n. _____ del _____.

IL DIRIGENTE RESPONSABILE

**CERTIFICATO DI CONFORMITA' ALL'ORIGINALE**

La presente copia composta da n. _____ pagine è conforme all'originale esistente agli atti di questa Azienda Ospedaliera.

Ancona, _____

IL DIRIGENTE RESPONSABILE