Portale CUG

Relazione CUG

Ispettorato Nazionale per La Sicurezza Nucleare e La Radioprotezione - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Ispettorato Nazionale per La Sicurezza Nucleare e La Radioprotezione

Acronimo:	ISIN
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00154
Indirizzo:	Via Capitan Bavastro, 116
Codice Amministrazione:	inlsnr
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti Pubblici Non Economici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2021-2023

piano_azioni_positive_inlsnr-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/inlsnr/2021-2023/piano_azioni_positive_inlsnr-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (727.46 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	I liv Dirigente Tecnologo	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	II liv I Tecnologo	0	0	0	3	5	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	III liv Tecnologo	0	0	5	4	2	0	0	9	4	0
Personale non dirigente	CTER IV liv	0	0	0	0	3	0	0	0	0	4
Personale non dirigente	CTER V liv	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	V liv funz amm T.I.	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	VI liv coll amm T.I.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CTER VI liv	0	1	0	0	0	0	2	2	1	0
Personale non dirigente	operatore tecnico VII liv	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	VII coll amm T.I.	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
Totale personale		0	1	7	11	13	0	3	13	6	4
Totale % sul personale complessivo		0,00	1,72	12,07	18,97	22,41	0,00	5,17	22,41	10,34	6,90

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	2	0	2	66,67	6,45	0	0	0	1	0	1	33,33	3,85
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	3	1	5	62,50	16,13	0	0	3	0	0	3	37,50	11,54
Superiore a 10 anni	0	1	6	5	12	24	52,17	77,42	0	3	10	5	4	22	47,83	84,62
Totale	0	1	7	10	13	31			0	3	13	6	4	26		
Totale %	0,00	1,75	12,28	17,54	22,81	54,39			0,00	5,26	22,81	10,53	7,02	45,61		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
I liv Dirigente Tecnologo T.I.	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	3,51
II liv I Tecnologo T.I.	Laurea magistrale	8	100,00	0	0,00	8	14,04
III liv Tecnologo	Laurea magistrale	9	45,00	11	55,00	20	35,09
III liv Tecnologo	Dottorato di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	7,02
IV liv coll tecnico e.r. T.I.	Diploma di scuola superiore	3	42,86	4	57,14	7	12,28
V liv funz amm T.I.	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	1,75
V liv funz amm T.I.	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	1,75
V liv coll tecnico e.r.	Diploma di scuola superiore	3	100,00	0	0,00	3	5,26
VI liv coll tecnico e.r.	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	1,75
VI liv coll tecnico e.r.	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	8,77
VI liv coll amm T.I.	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,75
VII liv op tec T.I.	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,75
VII liv coll amm T.I	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	5,26
Totale personale		31		26		57	
Totale % sul personale complessivo		53,45		44,83		98,28	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In relazione alla *Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento* si rileva che la maggioranza del personale (22.41%) si attesta in due fasce specifiche: quella costituita da uomini che hanno superato i 60 anni di età, e quella di donne di età compresa tra i 41 e i 5O anni. A parte le fasce dai 41 anni ai 5O anni di età e dai 31 anni ai 40 anni di età 31, in cui le componenti e femminili sono in percentuale superiore rispetto a quelle maschili (rispettivamente per fascia: 22,41% a fronte del 12,07% e S,17% a fronte del 1,72%) . nelle rimanenti fasce di età prevale la componente maschile. Si rileva che non esiste personale né femminile né maschile nella fascia di età più bassa (<30). Sul totale del personale, abbiamo il 55% di genere maschiel ed il 45% di genere femminile. **Questo è il primo dato di non parità riscontrato nell'esame dei dati sinora svolto: si tratta comunque di una disparità poco rilevante che i future pensionamenti dovranno portare a riequilibrare.**

In relazione *al l' Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere* è evidente che 1 '84/,62% delle donne si posiziona in una fascia di permanenza nel profilo e livello superiore a 10 anni di anzianità a fronte della percentuale del 77,42% degli uomini per la medesima fascia di permanenza. In relazione alle fasce di permanenza nel profilo e livello tra 5 e 10 anni, le percentuali relative agli uomini ed alle donne sono quasi equiparabili (16,13% a fronte dell' 11,54%), mentre in riferimento alla permanenza tra 3 e 5 anni, la percentuale degli uomini (6,45%) è circa il doppio di quella delle donne. Si evidenzia che la percentuale più alta del 22,81% si ha per gli uomini nella fascia > 60 anni e, questo é plausibile essendo prossimi all'età pensionabile, mentre la stessa percentuale è rilevata per le donne appartenenti alla fascia di età immediatamente più bassa (da 41 a 60): da questi dati si evince che il personale con profilo e specializzazione elevate è generalmente di genere maschile in attinenza, anche, al titolo di studio generalmente richiesto per l'accesso al profilo, essendo la laurea in ingegneria, che in passato ha avuto una connotazione tradizionalmente maschile. La progressione di carriera che sembra aver avvantaggiato il personale femminile in realtà risponde a una maggiore anzianità nei livelli da parte del personale che ne ha fruito.

In relazione al *Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio,* relativamente ai livelli I-III Tecnologo, possiamo mettere a confronto tra i generi solo il livello III, in quanto la componente femminile non risulta presente nei livelli I-II Tecnologo. In merito al livello III Tecnologo risulta che la percentuale femminile con il titolo di studio superiore (laurea) è leggermente superiore (55% a fronte del 45%); mentre le percentuali relative al dottorato per il livello III sono uguali al 50%. Per i livelli llV-IV (sia tecnici che amministrativi) il titolo di studio prevalente risulta essere quello di diploma di scuola superiore ad eccezione tre unità rappresentanti entrambe il profilo del funzionario (V livello, un uomo e una donna) e una unità di collaboratore tecnico di VI livello (di genere femminile).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Tempo Pieno	0	1	7	11	13	32	56,14	100,00	0	3	13	5	4	25	43,86	96,15
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	3,85
Totale	0	1	7	11	13	32			0	3	13	6	4	26		

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Totale %	0,00	1,72	12,07	18,97	22,41	55,17			0,00	5,17	22,41	10,34	6,90	44,83		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,89
Lavoro agile a giorni	0	1	7	10	13	31	54,39	50,00	0	3	13	6	4	26	45,61	49,06
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	7	10	13	31	54,39	50,00	0	3	13	6	4	26	45,61	49,06
Totale	0	2	14	20	26	62			0	6	26	13	8	53		
Totale %	0,00	1,74	12,17	17,39	22,61	53,91			0,00	5,22	22,61	11,30	6,96	46,09		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il personale è tutto a tempo pieno ad eccezione di una sola unità che è di componente femminile e risulta essere in part-time > 50%. Per la componente maschile si rileva una percentuale del 50% di fruizione del lavoro agile e di orari flessibili a fronte di una percentuale leggermente inferiore 49,06 % della componente femminile. La totalità del personale (100%) usufruisce sia di lavoro agile sia di orario flessibile (è consentita una flessibilità in entrate e in uscita). In più una unità di personale di genere femminile usufruisce di lavoro in part-time in aggiunta alle misure applicate al resto del personale. Quindi la situazione, dal punto di vista di genre, è equilibrata con un lievissimo vantaggio a favore della componente femminile

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	270	52,12	248	47,88	518	78,60
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	131	100,00	131	19,88

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	7	100,00	0	0,00	7	1,06
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	3	100,00	3	0,46
Totale permessi	277	42,03	382	57,97	659	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In riferimento alla L.104/92, si rileva che il 78,60% del personale usufruisce dei permessi giornalieri piuttosto che di quelli orari (19,88%). mentre solo l '1,06% del personale usufruisce dei permessi giornalieri per congedi parentali e solo lo 0.46% dei corrispondenti orari.

Dal punto di vista del genere, il numero dei permessi giornalieri per L. 104/92 fruiti dalla componente femminile è in percentuale lievemente inferiore rispetto a quella della componente maschile (47,88% a fronte di 52,12). Si rileva che la componente maschile, invece, non usufruisce dei permessi orari L.104/92 ma usufruisce dei permessi giornalieri per congedi parentali, mentre la componente femminile (anche se per solo 3 unità) fruisce dei permessi orari dei congedi parentali.

Il lieve differenziale che si ha nella fruizione dei permessi a giorni viene però compensato con la fruizione a ore dei permessi per la L104 quindi, sostanzialmente, esiste un equilibrio di genere anche in questa fruizione: si tratta comunque di misure dovute per legge e quindi non si opera una discriminazione nella concessione nè si effettua una selezione sulla base del possesso di questo requisito.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

Il CUG dell'ISIN si è effettivamente insediato il 20/02/2020 ed ha cercato di essere immediatamente operativo anche in un periodo difficile come quello che si sta vivendo in piena emergenza epidemiologica dovuta al Virus Covid-19.

Il Piano Triennale delle azioni Positive 2021-2023 (https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/all._b_ptap_isin_2021-2023rev.pdf) è stato redatto dal CUG ed approvato con Delibera n. 1 del 10.02.2021

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Obbligatoria (sicurezza)	0	78	8	22	8	116	34,52	20,00	0	36	136	30	18	220	65,48	34,81
Corso Anticorruzione	0	3	21	30	39	93	54,39	16,03	0	9	39	18	12	78	45,61	12,34
Le regole in tema di protezione dei dati personali e il ruolo del DPO	0	1	7	10	13	31	54,39	5,34	0	3	13	6	4	26	45,61	4,11
Competenze manageriali/Relazionali	0	10	70	100	130	310	54,39	53,45	0	30	130	60	40	260	45,61	41,14
Tematiche CUG	0	0	6	18	6	30	38,46	5,17	0	18	18	12	0	48	61,54	7,59
Totale ore	0	92	112	180	196	580			0	96	336	126	74	632		
Totale ore %	0,00	7,59	9,24	14,85	16,17	47,85			0,00	7,92	27,72	10,40	6,11	52,15		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

Riguardo l'aspetto della formazione, si evidenzia una distribuzione mediamente omogenea della partecipazione ai corsi per le diverse fasce di età del personale. In relazione al genere, la percentuale della componente femminile risulta essere superiore rispetto a quella maschile per il corso sulla sicurezza e per le tematiche del CUG; per i rimanenti corsi, invece, risulta essere leggermente inferiore.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]	Presidente
Selezione per Sezione Servizio Rifiuti	3	100,00	0	0,00	3	25,00	
Selezione per Servizio Sicurezza Nucleare	3	100,00	0	0,00	3	25,00	
Selezione per Sezioni Servizio AGBP (AAGG e Acquisti)	3	100,00	0	0,00	3	25,00	
Selezione per attribuzione fasce stipendiali personale I-III	2	66,67	1	33,33	3	25,00	
Totale personale	11		1		12		
Totale % sul personale complessivo	18,97		1,72		20,69		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto riguarda la composizione di genere delle commissioni di concorso, si evidenzia una percentuale maggiore della componente maschile. Questo è **un secondo elemento di disparità tra la componente maschile e femminile.**

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Livello I	€89591,40	€0,00	€ -89591,40	--
Livello II	€67324,00	€0,00	€ -67324,00	--
Livello III	€41630,50	€43665,60	€ 2035,10	4,66
Livello IV	€33717,30	€42932,20	€ 9214,90	21,46
Livello V	€34985,60	€33478,90	€ -1506,70	-4,50
Livello VI	€31899,50	€32360,50	€ 461,00	1,42
Livello VII	€29522,20	€27781,80	€ -1740,40	-6,26

Per quanto riguarda il divario economico questi è in percentule maggiore e a favore della componente femminile salvo che per il Livello V ed il Livello VII. Questo è imputabile alla maggiore anzianità nei profili e nei livellidella componente femminile, come già evidenziato precedentemente nella sezione 1 di questa relazione

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:	Sì

Il Gruppo di Gestione ha valutato i questionari ed ha segnalato alla Direzione i possibili interventi correttivi delle criticità emerse . La Direzione, con una dettagliata relazione, ha comunicato al Gruppo che gran parte degli interventi correttivi erano in realtà già stati realizzati o in corso di realizzazione e che sarebbero stati ulteriormente sviluppati.

Per tali ragioni la Direzione ha segnalato l'esigenza di una rivalutazione della significatività del campione statistico ed un ulteriore approfondimento."

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	Non so
Codici etici:	Non so
Codici di condotta:	No
Codici di comportamento:	Sì

L'Ispettorato nazionale per la sicurezza nucleare e la radioprotezione (ISIN) è l'autorità di regolamentazione competente in materia di sicurezza nucleare e di radioprotezione, indipendente ai sensi delle Direttive 2009/71/Euratom (https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/71/oj/ita/pdf) e 2011/70/Euratom. (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32011L0070&from=hu)

L'ISIN (L'Ispettorato nazionale per la sicurezza nucleare e la radioprotezione) è stato istituito con decreto legislativo (https://it.wikipedia.org/wiki/Decreto_legislativo) n. 45 del 4 marzo 2014, pubblicato in Gazzetta ufficiale il 26 marzo 2014 che recepisce la direttiva 2011/70/EURATOM, volta ad istituire un quadro comunitario per la gestione responsabile e sicura del combustibile nucleare esaurito e dei rifiuti radioattivi. L'ISIN è di fatto operativo dal 1 agosto 2018.

L'Ispettorato assorbe tutte le funzioni in materia di sicurezza nucleare e di radioprotezione già attribuite dalla legislazione nazionale al CNEN, all'ENEA DISP, all'ANPA, all'APAT e, infine, al Dipartimento nucleare, rischio tecnologico e industriale, al Centro Nazionale per la sicurezza nucleare e la radioprotezione e all'Area Fisica del Centro Nazionale per la rete nazionale dei laboratori per le attività in materia di radioattività dell'ISPRA.

Sono organi dell'ISIN, il Direttore, la Consulta e il Collegio dei Revisori dei Conti.

- Il Direttore ha la rappresentanza dell'Ispettorato ed esercita i compiti e i poteri a lui affidati nel decreto istitutivo.
- La Consulta dell'ISIN, che esprime pareri obbligatori sulle attività e ha funzione di indirizzo e verifica.
- Il Collegio dei Revisori dei Conti accerta la regolare tenuta della contabilità e la coerenza fra il bilancio consuntivo e le scritture contabili

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG, si è avvalso si un esperto esterno al Comitato , ma interno all'organizzazione, che aveva già contribuito alla redazione del Regolamento del Comitato, per la redazione del *Codice di condotta a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro e contro le discriminazioni dirette e indirette, le molestie sessuali e morali e il mobbing.* Il documento è stato redatto e deve essere condiviso con i componeti del Comitato.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Ricognizione tra OO.SS e interpello interno
Tipologia di atto:	Determina
Data:	17/11/2019
Organo sottoscrittore:	Direttore
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Corso SNA per componenti del CUG
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	bacheca intranet
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Istituzione sportello di ascolto
OIV

Esperto giuridico per la redazione del regolamento

Attività

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Il CUG è stato interpellato per fornire una nota per la redazione del POLA

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte
:

Considerazioni conclusive

Nelle considerazioni conclusive il C.U.G. perviene ad un'analisi positiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti.

Data l'analisi dei dati svolta nella sezione 1 e 3 , si propone all'Amministrazione di adottare soluzioni per agire per limare fino a eliminare del tutto le situazioni di non parità riscontrate :

1. personale in forza con età avanzata : trasferimento/assunzione di personale tecnico e amministrativo secondo un programma di reclutamento da attuare in tempi rapidi, tenendo conto sia della fascia di età ma anche della parità di genere, nel rispetto, ovviamente, delle garanzie di trasparenza e di valutazione imparziale del merito che le future procedure di mobilità/reclutamento dovranno assicurare ;

2 .composizione per genere delle commissioni di concorso : quasi totale assenza di personale di genere femminile nelle commissioni a carattere tecnico. In merito a tale disparità vanno valutate, a valle di un approfondimento, possibili azioni positive da adottare.

Il C.U.G., infine, ha apprezzato le modalità e la celerità dell 'adeguamento dell'Ente alle normative anti-Covid, in particolare l'adozione del lavoro agile, e le strumentazioni messe in atto, che hanno consentito a tutto il personale dell'Ispettorato di continuare a lavorare, nelle migliori condizioni di sicurezza sanitaria.

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ispettorato-nazionale-la-sicurezza-nucleare-e-la-radioprotezione-2021