



Relazione CUG

# Ispettorato Nazionale per La Sicurezza Nucleare e La Radioprotezione - 2022

*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_azioni_positive_inlsnr-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_inlsnr-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 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 di II fascia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	dirigente tecnologo I liv	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	primo tecnologo II liv	0	0	0	2	5	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	III liv Tecnologo	0	0	4	5	2	0	0	8	5	0
Personale non dirigente	funzionario amministrativo IV livello	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Collaboratore tecnico IV livello	0	0	1	0	3	0	0	0	0	3
Personale non dirigente	V liv collaboratore amministrazione	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	V liv coll tecnico e.r.	0	1	0	1	0	0	1	2	0	0
Personale non dirigente	collaboratore amministrativo VI liv	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0
Personale non dirigente	VI liv coll tecnico e.r.	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	collaboratore amministrativo VII liv	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	operatore tecnico VII liv	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	1	6	11	12	0	2	15	7	3

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 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
Totale % sul personale complessivo		0,00	1,75	10,53	19,30	21,05	0,00	3,51	26,32	12,28	5,26

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(1)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(3)</sup>		
Inferiore a 3 anni	0	1	1	1	1	4	36,36	13,79	0	2	5	0	0	7	63,64	25,93
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	2	0	2	50,00	6,90	0	0	1	1	0	2	50,00	7,41
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	1	1	3	60,00	10,34	0	0	2	0	0	2	40,00	7,41
Superiore a 10 anni	0	0	4	6	10	20	55,56	68,97	0	0	6	7	3	16	44,44	59,26
Totale	0	1	6	10	12	29			0	2	14	8	3	27		
Totale %	0,00	1,79	10,71	17,86	21,43	51,79			0,00	3,57	25,00	14,29	5,36	48,21		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
dirigente tecnologo I liv	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	3,57
primo tecnologo II liv	Laurea magistrale	7	100,00	0	0,00	7	12,50
tecnologo	Dottorato di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	7,14
tecnologo	Laurea magistrale	9	45,00	11	55,00	20	35,71
Funzionario amministrativo IV liv	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	1,79
funzionario amministrativo IV livello	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	1,79
IV liv collaboratore tecnico e.r.	Diploma di scuola superiore	4	57,14	3	42,86	7	12,50
collaboratore amministrativo V liv	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	1,79

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Collaboratore tecnico V livello	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	1,79
V livello collaboratore tecnico e.r.	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	7,14
collaboratore amministrativo VI liv	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	5,36
Collaboratore tecnico VI livello	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	3,57
collaboratore amministrativo VII liv	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	1,79
collaboratore amministrativo VII liv	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,79
operatore tecnico VII liv	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,79
Totale personale		29		27		56	
Totale % sul personale complessivo		50,88		47,37		98,25	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 si attesta in due fasce specifiche: quella costituita da uomini che hanno superato i 60 anni di età (21,05%), e quella di donne di età compresa tra i 41 e i 50 anni (26,32%). A parte le fasce dai 41 anni ai 50 anni di età e dai 31 anni ai 40 anni di età, in cui le componenti femminili sono in percentuale superiore rispetto a quelle maschili (rispettivamente per fascia: 26,32% a fronte del 10,53% e 3,51% a fronte del 1,75%), 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 (escludendo il personale dirigenziale), abbiamo il 50,88% di genere maschile ed il 47,37% 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 futuri pensionamenti e assunzioni dovranno portare a riequilibrare.**

In relazione all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere è evidente che il 59,26% delle donne si posiziona in una fascia di permanenza nel profilo e livello superiore a 10 anni di anzianità a fronte della percentuale del 68,97% 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 sono leggermente superiori (10,34%) rispetto a quelle delle donne (7,41%), mentre in riferimento alla permanenza tra 3 e 5 anni, la percentuale degli uomini (6,90%) è di poco inferiore a quella delle donne (7,41%). Si evidenzia che la percentuale più alta del 21,43% si ha per gli uomini nella fascia > 60 anni e, questo è plausibile essendo molto dipendenti prossimi all'età pensionabile, mentre la percentuale del 25,00% 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 l'inquadramento di funzionario amministrativo di IV livello si rileva il dottorato per l'unità di genere maschile. Per quanto concerne i livelli IIV-IV (sia tecnici che amministrativi) il titolo di studio prevalente risulta essere quello di diploma di scuola superiore ad eccezione di due unità collaboratore amministrativo (V e VII livello) di genere femminile che posseggono la laurea magistrale e di una unità di collaboratore tecnico di VI livello, di genere femminile, in possesso della laurea.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	0	1	6	11	12	30	53,57	100,00	0	2	15	6	3	26	46,43	96,30
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	3,70
Totale	0	1	6	11	12	30			0	2	15	7	3	27		
Totale %	0,00	1,75	10,53	19,30	21,05	52,63			0,00	3,51	26,32	12,28	5,26	47,37		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,96
Smart working	0	1	7	10	13	31	55,36	50,00	0	2	13	6	4	25	44,64	49,02
Personale che fruiva di orari flessibili	0	1	7	10	13	31	55,36	50,00	0	2	13	6	4	25	44,64	49,02
Totale	0	2	14	20	26	62			0	4	26	13	8	51		
Totale %	0,00	1,77	12,39	17,70	23,01	54,87			0,00	3,54	23,01	11,50	7,08	45,13		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 54,87% di fruizione del lavoro agile e di orari flessibili a fronte di una percentuale inferiore 45,13 % della componente femminile. La totalità del personale (100%) usufruisce sia di lavoro agile che 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 genere, 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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	193	59,02	134	40,98	327	47,81
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	334	100,00	334	48,83
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	23	100,00	23	3,36
Totale permessi	193	28,22	491	71,78	684	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In riferimento alla L.104/92, si rileva che la percentuale del personale che usufruisce dei permessi giornalieri (47,81%) piuttosto che di quelli orari (48,83%) è confrontabile, mentre solo il 3,36% del personale usufruisce dei permessi giornalieri per congedi parentali.

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 (40,98 a fronte di 59,02). 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 fruisce dei permessi orari L.104/92.

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 né si effettua una selezione sulla base del possesso di questo requisito.

In generale, la percentuale di fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/92 è nettamente superiore per il genere femminile (71,78% a fronte del 28,22%).

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 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      No

## redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Di seguito si riportano gli obiettivi realizzati rispetto alle aree di intervento e azioni individuate con riferimento al piano triennale presentato lo scorso anno ([PTAP 2021-2023](https://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/inlsnr/2021-2023/piano_azioni_positive_inlsnr-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

[https://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/inlsnr/2021-2023/piano\\_azioni\\_positive\\_inlsnr-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](https://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/inlsnr/2021-2023/piano_azioni_positive_inlsnr-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)):

- A.2- Realizzazione da parte dei GdL costituiti all' interno del Comitato di brochure trimestrali con le principali giornate commemorative a livello internazionale sulle quali focalizzare l'attenzione del personale di ISIN
- B.1 Segnalazione di corsi di formazione sia specifici per i componenti del Comitato (SNA) e più generali sulle delle tematiche CUG inoltrando al personale i corsi, seminari, iniziative promossi dalla Rete dei CUG
- C.1- Nel rispetto della normativa vigente, è stata autorizzata la modalità di lavoro agile a tutto il personale (C1) favorendo quanto più possibile l'equilibrio tra i tempi di vita e i tempi di lavoro
- D.1- Istallazione distributori bevande e snack nella saletta ristoro, contribuendo ad incrementare le occasioni di contatto e di scambio tra colleghi che lavorano in settori diversi e su piani diversi dello stesso stabile.

Non è stato redatto il Bilancio di genere: nel PTAP 2022-2024 è stato inserita una proposta per uno studio di fattibilità per la realizzazione del piano nei prossimi anni.

Il PATAP 2022-24 dell'ISIN è stato redatto e condiviso all'interno del CUG è in corso di approvazione e verrà a breve pubblicato nella sezione *Amministrazione trasparente* del sito istituzionale dell'ISIN.

## 3. b) Fruizione per genere della formazione

### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totali % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totali % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	0	6	44	68	102	220	56,12	16,42	0	8	102	44	18	172	43,88	13,98
Aggiornamento professionale	0	5	61	106	144	316	50,16	23,58	0	25	176	99	14	314	49,84	25,53
Competenze manageriali/Relazionali	0	11	105	174	246	536	52,45	40,00	0	33	278	143	32	486	47,55	39,51
Altro	0	11	57	90	110	268	50,95	20,00	0	20	144	64	30	258	49,05	20,98
Totale ore	0	33	267	438	602	1340			0	86	700	350	94	1230		
Totale ore %	0,00	1,28	10,39	17,04	23,42	52,14			0,00	3,35	27,24	13,62	3,66	47,86		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## 3. c) Bilancio di genere

No



dell'Amministrazione?:

Nel PTAP 2022-2024 è stato inserita una proposta per uno studio di fattibilità per la realizzazione del piano nei prossimi anni e una proposta di procedura operativa per la realizzazione del piano del bilancio di genere.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Interpello sezione Trasporti	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
Interpello sezione Segretariato	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
Interpello sezione Comunicazione	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
Interpello esterno per SIGLA	3	100,00	0	0,00	3	14,29	Uomo
Selezione per passaggio fascia	3	100,00	0	0,00	3	14,29	Uomo
Selezione per passaggio livello VI-VIII	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
Selezione per attribuzione gradoni	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
Totale personale	16		5		21		
Totale % sul personale complessivo	28,07		8,77		36,84		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 in ogni tipologia commissione. Il Presidente è sempre di genere maschile. Questa situazione è dovuta a esigenze dettate dal fatto che i ruoli più apicali sono ricoperti dal genere 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 omnicomprese 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 %
Dirigente tecnologo I liv	€91479,90	€0,00	€ -91479,90	--
primo tecnologo II liv	€67639,30	€0,00	€ -67639,30	--
tecnologo	€42988,10	€44420,10	€ 1432,00	3,22

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
IV livello	€44626,90	€45472,70	€ 845,80	1,86
V livello	€37505,20	€30945,20	€ -6560,00	-21,20
VI livello professionale	€32818,60	€34420,60	€ 1602,00	4,65
VII livello	€31016,80	€29638,60	€ -1378,20	-4,65
Dirigente 2 fascia	€79992,40	€0,00	€ -79992,40	--

Fatta eccezione per i livelli I e II e il Dirigente, per cui non vi è termine di confronto, per quanto riguarda il divario economico questi è in percentuale 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 dei livelli della componente femminile, come già evidenziato precedentemente nella sezione 1 di questa relazione

## Sezione 4 - Benessere personale

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

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: No

Codici etici: No

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)

(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32011L0070>)

L'ISIN (L'Ispettorato nazionale per la sicurezza nucleare e la radioprotezione) è stato istituito con 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

I 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 componenti 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 No  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : mailing list  
sito intranet

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Istituzione sportello di ascolto

## Attività

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

- Il CUG è stato interpellato per fornire il PTAP ai fini del PIAO

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

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

### Considerazioni conclusive

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

In riferimento all'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 : attualmente sono state avviate le procedure di reclutamento del personale tecnico e amministrativo, per cui questa criticità si dovrebbe sanare nell'arco del 2022.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ispettorato-nazionale-la-sicurezza-nucleare-e-la-radioprotezione-2022>

---

2 .composizione per genere delle commissioni di concorso : scarsa presenza 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-2022>