



Portale CUG

Relazione CUG

# Ispettorato Nazionale per La Sicurezza Nucleare e La Radioprotezione - 2023

*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 2^ fascia	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Dirigente tecnologo I liv	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	primo tecnologo II liv	0	0	3	2	3	0	0	4	1	1
Personale non dirigente	Tecnologo	0	0	1	4	2	0	1	5	2	1
Personale non dirigente	Funzionario amministrativo IV liv	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	collaboraore tecnico IV	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazione liv 5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	V liv collaboratore tecnico e.r	0	0	1	1	0	0	1	2	0	0
Personale non dirigente	VI livello collaaboratore amministrazione	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Personale non dirigente	VI livello collaboratore tecnico	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	collaboratore amministrativo VII liv	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	operatore tecnico liv 7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale		0	0	9	10	10	0	2	16	5	6

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	0,00	15,52	17,24	17,24	0,00	3,45	27,59	8,62	10,34

### 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	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>
Inferiore a 3 anni	0	0	7	2	1	10	38,46	37,04	0	2	11	1	2	16	61,54	55,17
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	2	1	3	50,00	11,11	0	0	1	1	1	3	50,00	10,34
Superiore a 10 anni	0	0	2	4	8	14	58,33	51,85	0	0	4	3	3	10	41,67	34,48
Totale	0	0	9	8	10	27			0	2	16	5	6	29		
Totale %	0,00	0,00	16,07	14,29	17,86	48,21			0,00	3,57	28,57	8,93	10,71	51,79		

<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	3	100,00	0	0,00	3	5,36
primo tecnologo II liv	Laurea magistrale	8	57,14	6	42,86	14	25,00
tecnologo	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	10,71
tecnologo	Laurea magistrale	5	50,00	5	50,00	10	17,86
Funzionario amministrativo IV liv	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	1,79
Funzionario amministrativo IV liv	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	1,79
IV livello coll tecnico e.r.	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	7,14
Collaboratore amministrativo V livello	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	1,79
Collaboratore tecnico V livello	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>
V liv collaboratore tecnico e.r	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	7,14
Collaboratore amministrativo VI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	4	100,00	4	7,14
Collaboratore tecnico VI livello	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	5,36
Collaboratore amministrativo VII livello	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	1,79
Collaboratore amministrativo VII livello	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	3,57
Operatore tecnico VII livello	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,79
Totale personale		27		29		56	
Totale % sul personale complessivo		46,55		50,00		96,55	

<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 tre fasce specifiche. Di queste, due hanno la stessa percentuale del 17,24% ma una costituita da uomini che hanno superato i 51 anni di età e l'altra da uomini che hanno oltre i 60 anni di età; la terza fascia è quella di donne di età compresa tra i 41 e i 50 anni (27,59%). A parte le fasce dai 51 anni ai 60 anni di età e oltre 60 anni di età, in cui le componenti maschili sono in percentuale superiore rispetto a quelle femminili (rispettivamente per fascia: 17,24% a fronte del 8,62% e 17,24% a fronte del 10,34%), nelle rimanenti fasce di età prevale la componente femminile. Si rileva che non esiste personale né femminile né maschile nella fascia di età più bassa (<30). Al contrario, esiste personale femminile nella fascia di età medio-bassa (da 31 a 40 anni) per cui non esiste però una corrispondenza maschile. Sul totale del personale (escludendo il personale dirigenziale) vi è la parità del genere maschile e femminile le cui percentuali risultano a pari merito al 50%. **Lo scenario analizzato è, pertanto, rappresentativo di una situazione di parità di genere quasi equamente distribuita tra le varie fasce di età considerando che l'età media andrà comunque a diminuire ed a compensare il gap di genere nelle fasce di età più basse a fronte di nuove assunzioni e dei prossimi pensionamenti.**

In relazione all' *Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere* risulta che il 55,17% delle donne si posiziona in una fascia di permanenza nel profilo e livello inferiore ai 3 anni di anzianità a fronte della percentuale del 38,46% 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 e alle donne sono paragonabili (rispettivamente 11,11% e 10,34%), mentre in riferimento alla permanenza superiore ai 10 anni, la percentuale degli uomini (58,33%) è nettamente superiore a quella delle donne (34,48%). Si evidenzia che la percentuale più alta del 28,57% si ha per le donne nella fascia di età 41-50 anni. Questo è un dato plausibile a seguito delle recenti progressioni di livello tecnologo I-III che sono state espletate nel 2022 e che ha interessato una maggiore percentuale femminile essendo comunque questa categoria negli anni precedenti al 2022, caratterizzata da una presenza maggiore nei livelli non apicali (III livello tecnologo).

**Da questi dati si evince che il personale con profilo e specializzazione elevate, che in passato era generalmente di genere maschile, risulta comprendere, quasi a parità, il genere femminile, connotando uno scenario che, proiettato nel breve tempo, potrebbe assumere un carattere di omogeneità di genere anche**

**relativamente al suddetto aspetto.**

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 e II (tecnologo e primo tecnologo), in quanto la componente femminile non risulta presente come profilo di Dirigente Tecnologo.

Per quanto riguarda il III livello si deduce che, dal confronto rispetto al titolo di studio, risulta che la percentuale femminile con il titolo di studio superiore (laurea) è a pari merito con quella maschile (entrambe 50%); mentre le percentuali relative al dottorato per il livello III sono nettamente superiori per il genere femminile rispetto al maschile (rispettivamente 66,67% contro il 33,33 %).

Per l'inquadramento di funzionario amministrativo di IV livello si rileva il dottorato per l'unità di genere maschile. Per quanto concerne i livelli VII-IV (sia tecnici che amministrativi) il titolo di studio prevalente risulta essere quello di diploma di scuola superiore ad eccezione di due unità di genere femminile, V livello (un collaboratore tecnico e un collaboratore amministrativo), e di un'unità di genere maschile, VII livello, che posseggono la laurea magistrale.

## 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	0	9	10	10	29	50,88	100,00	0	2	16	4	6	28	49,12	96,55
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	3,45
Totale	0	0	9	10	10	29			0	2	16	5	6	29		
Totale %	0,00	0,00	15,52	17,24	17,24	50,00			0,00	3,45	27,59	8,62	10,34	50,00		

<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>
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	2,38
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	5	1	3	9	42,86	23,68	0	0	7	2	3	12	57,14	28,57
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	9	10	10	29	50,00	76,32	0	2	16	5	6	29	50,00	69,05

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>
Totale	0	0	14	11	13	38			0	2	23	8	9	42		
Totale %	0,00	0,00	17,50	13,75	16,25	47,50			0,00	2,50	28,75	10,00	11,25	52,50		

<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, di componente femminile, e che risulta essere in part-time > 50%. Per la componente maschile si rileva una percentuale del 47,50% di fruizione del lavoro agile a fronte di una percentuale leggermente superiore del 52,50 % della componente femminile. La totalità del personale (100%) usufruisce di orario flessibile (è consentita una flessibilità in entrate e in uscite). 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.

Il [Regolamento per la disciplina del lavoro agile](https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/regolamento_smart_working_02_09_2022.pdf)

([https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione\\_isin/regolamento\\_smart\\_working\\_02\\_09\\_2022.pdf](https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/regolamento_smart_working_02_09_2022.pdf)) è stato approvato con Delibera del 2 settembre 2022.

## 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	144	49,15	149	50,85	293	43,73
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	360	100,00	360	53,73
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	17	100,00	17	2,54
Totale permessi	144	21,49	526	78,51	670	

<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 (43,73%) piuttosto che di quelli orari (53,73%) è confrontabile, mentre solo il 2,54% 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 superiore rispetto a quella della componente maschile (50,85% a fronte di 49,15%). Si rileva che la componente maschile, invece, non usufruisce né dei permessi orari L.104/92 né dei permessi giornalieri per congedi parentali. In generale, la percentuale di fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/92 è nettamente superiore per il genere femminile (78,51% a fronte del 21,49%).

**In sostanza, si evidenzia un leggero squilibrio di genere verso la componente femminile nella fruizione dei**

**permessi L. 104/92 sia orari che giornalieri e nella fruizione dei congedi parentali. 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.**

## 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 redigere il Bilancio di genere? **No**

Di seguito si riportano gli obiettivi realizzati rispetto alle aree di intervento e azioni individuate con riferimento al piano triennale presentato nel 2023 ([PTAP 2023-2025](#)

[https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione\\_isin/ptap\\_isin\\_2023\\_2025.pdf](https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/ptap_isin_2023_2025.pdf)).

A.1- Nel corso del 2022 si è proceduto all'attività di comunicazione al personale da parte del CUG dell'ISIN di una serie di iniziative segnalate nell'ambito della Rete dei CUG.

A.2- Condivisione tramite posta elettronica di notizie e documenti di interesse concernenti la parità di genere ed il benessere organizzativo e promosse iniziative finalizzate alla cultura dell'inclusione. Segnalazione, a fini commemorativi, di alcune giornate internazionali riguardanti le tematiche del Comitato.

B.1 Segnalazione di corsi di formazione sia specifici per i componenti del Comitato e più generali sulle delle tematiche CUG inoltrando al personale i corsi, seminari, iniziative promossi dalla Rete dei CUG

C.1- E' stato istituito con determina n.189 del 28 dicembre 2022 il Gruppo di coordinamento per il bilancio di genere che nel corso del 2023 produrrà uno Studio di fattibilità per la realizzazione del Bilancio di genere dell'ISIN, in base a quanto previsto dal [PTAP 2022-2024](#) ([https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione\\_isin/ptap\\_2022-2024.pdf](https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/ptap_2022-2024.pdf)) e dal verbale della riunione del CUG del 9 novembre 2022; nel caso di esito positivo, il Direttore potrà estendere il mandato del Gruppo, fornendo ulteriori indicazioni in merito alle modalità di assolvimento del medesimo.

Si è costituito, nell'ambito della riunione del CUG n. 2 del 2022, un gruppo di lavoro per definire e redare le Linee guida per il linguaggio di genere nella pubblica amministrazione. I lavori di tale gruppo sono in corso.

D.1- Si è approvato il ["Regolamento recante Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie sessuali e morali dell'ISIN"](#)

[https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione\\_isin/codice\\_di\\_condotta.pdf](https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/codice_di_condotta.pdf) (Delibera n.12 del 02/09/2022) e rinnovato il mandato alla Consiglieria di Fiducia (Determina n. 134 del 19/10/2022)

E.1- Si è proceduto con la valorizzazione del personale tramite concorsi per le progressioni interne sia verticali che orizzontali che hanno coinvolto tutti i livelli. Analogamente, si è proceduto con le assunzioni di personale a tempi indeterminato (CTER VI liv., CAM VII liv., TEC III liv.) che contribuiranno ad accrescere il benessere organizzativo anche ai fini della redistribuzione dei carichi di lavoro.

F.1- Approvazione del [Regolamento per la disciplina dello "smart working" o "lavoro agile"](#)

[https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione\\_isin/regolamento\\_smart\\_working\\_02\\_09\\_2022.pdf](https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/regolamento_smart_working_02_09_2022.pdf)

(Delibera n.12 del 02/09/2022)

### 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	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>
Obbligatoria	0	0	52	62	52	166	48,82	67,48	0	0	104	24	46	174	51,18	49,29
Aggiornamento professionale	0	0	25	31	3	59	33,71	23,98	0	0	43	43	30	116	66,29	32,86
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	21	0	21	25,00	8,54	0	0	21	21	21	63	75,00	17,85
Totale ore	0	0	77	114	55	246			0	0	168	88	97	353		
Totale ore %	0,00	0,00	12,85	19,03	9,18	41,07			0,00	0,00	28,05	14,69	16,19	58,93		

<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 dell'Amministrazione? No

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.

A dicembre 2022 è stato istituito con determina n.189 del 28 dicembre 2022 il Gruppo di coordinamento per il bilancio di genere che nel corso del 2023 produrrà uno Studio di fattibilità per la realizzazione del Bilancio di genere dell'ISIN

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

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Selezione conferimento dirigenziale segretariato	2	100,00	0	0,00	2	3,08	Uomo
Selezione per passaggio livello II-I	3	100,00	0	0,00	3	4,62	Uomo
Selezione per passaggio livello III-II	3	75,00	1	25,00	4	6,15	Uomo
Selezione per Concorso CTER VI liv.-CON	2	50,00	2	50,00	4	6,15	Uomo
Selezione per concorso CTER VI Liv. MRA	4	80,00	1	20,00	5	7,69	Uomo
Selezione per Concorso CTER VI Liv. GDB	2	50,00	2	50,00	4	6,15	Uomo
Selezione per Concorso CAMM VII Liv.	1	20,00	4	80,00	5	7,69	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Selezione per Concorso TEC III Liv. ISP	2	50,00	2	50,00	4	6,15	Uomo
Selezione per Concorso TEC III Liv. RAD	1	25,00	3	75,00	4	6,15	Uomo
Selezione per Concorso TEC III Liv. MIS	1	20,00	4	80,00	5	7,69	Uomo
Selezione per Concorso TEC III Liv. GEO	1	25,00	3	75,00	4	6,15	Uomo
Selezione per Concorso TEC III Liv. GIU	1	33,33	2	66,67	3	4,62	Uomo
Selezione Concorsi Vigilanza	4	36,36	7	63,64	11	16,92	
Interpello Area Rischio Radiologico	2	66,67	1	33,33	3	4,62	Uomo
Selezione per passaggio fascia	2	50,00	2	50,00	4	6,15	Uomo
Totale personale	31		34		65		
Totale % sul personale complessivo	53,45		58,62		112,07		

<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, in generale, una percentuale leggermente superiore della componente femminile (58,62%) rispetto a quella maschile (53,45%).

Invece, con riferimento alla tipologia di commissione, si evince che le selezioni, per i passaggi di livello interni I-III e per il conferimento dell'incarico dirigenziale, presentano una componente nettamente di genere maschile, mentre il numero di commissioni concorsuali rivolte all'assunzione di personale che hanno una componente a maggioranza femminile sono in numero superiore (rispettivamente sei a prevalenza femminile di contro alle due con prevalenza maschile).

In merito alle selezioni interne, occorre considerare che prima dei passaggi stessi, i ruoli più apicali (II e I livello) erano ricoperti dal genere maschile e che quello femminile di tecnologo era inquadrato totalmente nel livello III. Di conseguenza, il personale di genere femminile, che aveva facoltà di partecipare alle procedure selettive interne, non poteva essere impiegato nella composizione delle commissioni, a meno di rinunciare alla candidatura. Al contrario, per le commissioni concorsuali rivolte alle assunzioni, non essendoci il vincolo suddetto, la situazione è completamente ribaltata, essendo la maggior parte delle commissioni con componenti a prevalenza di genere femminile.

**L'unico elemento di squilibrio di genere rilevato nella composizione di tutti le commissioni, è che il ruolo di Presidente è sempre di genere maschile. Questo costituisce l'unico elemento di disparità di genere nell'assegnazione dei ruoli ricoperti nelle commissioni concorsuali.**

### 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 %
Dirigente tecnologo I liv	€90010,00	€0,00	€ -90010,00	--
primo tecnologo II liv	€60088,90	€55115,40	€ -4973,50	-9,02
tecnologo	€43712,00	€43400,40	€ -311,60	-0,72
IV livello	€44390,50	€45749,00	€ 1358,50	2,97
V livello	€38565,10	€36093,20	€ -2471,90	-6,85
VI livello	€0,00	€34464,30	€ 34464,30	100,00
VII livello	€31314,50	€0,00	€ -31314,50	--
Dirigente 2 fascia	€94570,60	€0,00	€ -94570,60	--

Fatta eccezione per il livello I , il Dirigente ed i livelli VI e VII, per cui non vi è termine di confronto, per quanto riguarda il divario economico, questi è in percentuale maggiore e a favore della componente maschile salvo che per il Livello IV. La maggiore differenza percentuale (-9,02%) di retribuzione tra i generi si ha per il livello II. Questo è imputabile al fatto i passaggi di livello III-II hanno determinato anche se, in parte, un popolamento del livello II prima caratterizzato dalla presenza della sola componente maschile. Tale componente femminile è stata inquadrata legittimamente in una fascia con anzianità minore rispetto a quelle di appartenenza dei colleghi di genere maschile che erano già inquadrati nello stesso livello.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **Sì**  
 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: **Non so**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Non so**

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Sì

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/eli/dir/2009/71/oj/ita/pdf>) e [2011/70/Euratom](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32011L0070) (<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

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Bilancio di genere

Con riferimento al PIAO 2023-2025 è stato inserito come obiettivo operativo della performance il 2,2.D-Bilancio di genere. L'obiettivo consiste nella predisposizione dello studio di fattibilità per la redazione del documento del Bilancio di Genere dell'ISIN. Il target è il 30 giugno 2023.

## 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: 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:  
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Consigliera di fiducia

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su proposta del CUG si è iniziato il miglioramento della sala ristoro dotandola di un mobile libreria.

Si è organizzato, su iniziativa del CUG, un sistema di libero scambio di libri tra i dipendenti (*book-sharing*).

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Diffusione al personale del periodico trimestrale della Rete nazionale dei Cug e di varie iniziative proposte dalla rete

attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Su iniziativa del CUG, si è attivata la raccolta dei tappi di plastica "Un tappo un sorriso" per conto dell' Associazione Cosimo Battiato, organizzazione non lucrativa di solidarietà sociale (ONLUS) il cui scopo principale è la solidarietà sociale verso tutte le persone svantaggiate in ragione di condizioni fisiche, economiche e familiari

altro?

A seguito dell'evento della guerra in Ucraina il CUG-ISIN ha effettuato due raccolte, a marzo e ad aprile, di beni di prima necessità che sono stati consegnati all'Associazione "Salvamamme" di Roma la quale ha provveduto a distribuirli ai profughi di guerra.

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 evidenzia che l'Amministrazione ha agito per limare le situazioni di non parità che erano state riscontrate nella relazione del 2022:

1. *personale in forza con età avanzata* : tale criticità è stata sanata con i reclutamenti che sono stati a seguito di procedure concorsuali espletate nel 2022 e che hanno riguardato l'assunzione di 27 unità di personale.
2. *scarsa presenza di personale di genere femminile nelle commissioni di concorso* : questa criticità è stata risolta con azioni positive anche se rimane la prevalenza assoluta del ruolo di Presidente delle commissioni assegnato esclusivamente al genere maschile.

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ispettorato-nazionale-la-sicurezza-nucleare-e-la-radioprotezione-2023>