



Portale CUG

Relazione CUG

Ispettorato Nazionale per La Sicurezza Nucleare e La Radioprotezione - 2024

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

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inlsnr-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(727.46 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_inlsnr-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)



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 2 fascia	0	0	0	2	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	2	2	4	0	0	1	3	1
Personale non dirigente	Tecnologo	0	6	8	4	1	0	7	8	5	1
Personale non dirigente	Funzionario amministrativo IV liv	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Collaboratore tecnico IV livello	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	0	0
Personale non dirigente	collaboratore tecnico e.r liv 5	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazione liv 6	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2
Personale non dirigente	collaboratore tecnico e.r liv 6	0	1	2	0	0	0	1	1	1	0
Personale non dirigente	collaboratore di amministrazione liv 7	0	0	2	0	0	0	2	1	0	0
Personale non dirigente	Operatore tecnico Liv VII	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale		0	7	16	9	9	0	11	15	10	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	8,43	19,28	10,84	10,84	0,00	13,25	18,07	12,05	7,23

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 ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽³⁾		
Inferiore a 3 anni	0	7	12	2	1	22	46,81	56,41	0	10	7	6	2	53,19	59,52	
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	0	0	2	28,57	5,13	0	1	4	0	0	5	71,43	11,90
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	2	3	60,00	7,69	0	0	1	0	1	2	40,00	4,76
Superiore a 10 anni	0	0	2	4	6	12	54,55	30,77	0	0	3	4	3	10	45,45	23,81
Totale	0	7	16	7	9	39			0	11	15	10	6	42		
Totale %	0,00	8,64	19,75	8,64	11,11	48,15			0,00	13,58	18,52	12,35	7,41	51,85		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente tecnologo I liv	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	2,47
Primo tecnologo II liv.	Laurea magistrale	8	57,14	6	42,86	14	17,28
Tecnologo III liv.	Dottorato di ricerca	7	58,33	5	41,67	12	14,81
Tecnologo III liv.	Laurea magistrale	12	44,44	15	55,56	27	33,33
Funzionario amministrativo IV liv.	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	1,23
collaboratore tecnico e.r liv 4	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	4,94
collaboratore tecnico e.r liv 5	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	4,94
collaboratore amministrativo VI liv.	Diploma di scuola superiore	0	0,00	5	100,00	5	6,17

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
collaboratore tecnico e.r liv 6	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	1,23
collaboratore tecnico e.r liv 6	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	4,94
collaboratore tecnico e.r liv 6	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	1,23
collaboratore amministrativo 7 liv.	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	1,23
collaboratore amministrativo 7 liv.	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	4,94
Operatore tecnico VII livello	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,23
Totale personale		39		42		81	
Totale % sul personale complessivo		46,99		50,60		97,59	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto concerne la "**Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento**", la tabella evidenzia una distribuzione del personale che varia significativamente in base al genere e all'età, con una predominanza maschile nelle fasce d'età più elevate e una maggiore rappresentanza femminile nelle fasce d'età più giovani.

Nella categoria "Dirigenti di livello non generale" si nota una predominanza maschile che risulta presente solo fasce d'età più elevate, con 2 uomini sopra i 50 anni.

Personale non dirigente non dirigente: Si osservano uomini prevalentemente nella fascia d'età dai 31 ai 60 anni, con un picco di 16 uomini nella fascia d'età dai 41 ai 50. anche per le donne, sono più rappresentate nelle fasce d'età tra 41 e 50 anni con un picco di 15 unità.

Totale personale: Complessivamente, ci sono 39 uomini e 42 donne nell'organizzazione. La distribuzione di genere è abbastanza equilibrata, ma vi sono lievi differenze nelle fasce d'età e nei livelli di inquadramento.

Percentuale sul personale complessivo: La percentuale di uomini e donne sul totale del personale complessivo varia leggermente, con una percentuale leggermente più alta di donne (51.85%) rispetto agli uomini (48.15%).

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, per ciò che riguarda la permanenza nel profilo e livello per genere e fascia d'età, la tabella fornisce un'analisi della permanenza del personale in base al genere, all'età e al livello di inquadramento. Si osserva che la maggioranza del personale (47 individui) ha una permanenza inferiore a 3 anni, con una maggioranza di uomini (22) rispetto alle donne (25). Tuttavia, se si considera la percentuale di genere, si nota che le donne hanno una percentuale leggermente più alta (59.52%) rispetto agli uomini (56.41%) in questa fascia di permanenza.

La maggioranza del personale (47 individui) ha una permanenza compresa tra 3 e 5 anni, con una maggiore presenza femminile (71.43%) rispetto a quella maschile (28.57%). Durante l'anno 2023 sono state concluse le procedure di assunzione dei concorsi svolti nell'anno 2022/2023, pertanto la maggioranza del personale risulta avere un'anzianità nel livello inferiore ai 3 anni.

Complessivamente, ci sono 22 individui con permanenza nel livello/profilo, superiore ai 10 anni di anzianità , di cui 12 di genere maschile e 10 di genere femminile. In questo caso non risulta una sostanziale disparità tra uomini e donne.

La tabella relativa "**Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio**", analizza la distribuzione del personale in base al genere e al titolo di studio ed evidenzia le seguenti osservazioni :

Dirigente tecnologo I liv: Tutti gli individui (2) in questa categoria hanno una laurea magistrale, ma sono tutti uomini.

Primo tecnologo II liv tecnologo: Si osserva una predominanza di laureati magistrali di genere maschile, 8 individui, rispetto alle donne, 6 individui. Anche in questo caso si riscontra una lieve predominanza del genere maschile, dovuta prevalentemente alla scarsa rappresentatività numerica.

Tecnologo III liv: Sia uomini che donne mostrano una varietà di titoli di studio, con una leggera predominanza nel possesso del dottorato di ricerca per i tecnologi III liv. uomini (7) rispetto (5) donne.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	2,38
Tempo Pieno	0	7	16	9	9	41	50,00	100,00	0	11	15	9	6	41	50,00	97,62
Totale	0	7	16	9	9	41			0	11	15	10	6	42		
Totale %	0,00	8,43	19,28	10,84	10,84	49,40			0,00	13,25	18,07	12,05	7,23	50,60		

⁽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

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 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⁾
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1		1	100,00	1,49
Personale che fruisce di orari flessibili	0	7	16	9	9	41	49,40	75,93	0	11	15	10	6	42	50,60	62,69

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 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⁾
Smart working	0	1	7	3	2	13	35,14	24,07	0	5	9	5	5	24	64,86	35,82
Totale	0	8	23	12	11	54			0	16	24	16	11	67		
Totale %	0,00	6,61	19,01	9,92	9,09	44,63			0,00	13,22	19,83	13,22	9,09	55,37		

⁽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

Ripartizione del personale per genere ,età e tipo di presenza. Questa tabella fornisce un'analisi della distribuzione del personale in base al genere e all'età, considerando anche il tipo di presenza (part-time o tempo pieno).

Part-time >50%: Non ci sono uomini impiegati in posizioni part-time, mentre c'è una donna impiegata in posizione part-time superiore al 50%. Questo rappresenta l'1 individuo su un totale di 42 dipendenti, corrispondente al 2,38% del personale femminile.

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età.

Per quanto riguarda la misura di conciliazione e distribuzione del personale:

PT Orizzontale > 50%: Non ci sono uomini impiegati con questa modalità di lavoro, mentre una donna (1 individuo su 67 totali) è impiegata con orario part-time orizzontale superiore al 50%.

Tutto il personale fruisce di orari flessibili come da CCNL.

Smart working: 13 dipendenti uomini usufruiscono dello smart working, rispetto alle donne (24). Tuttavia, in percentuale, questa modalità è utilizzata in maniera equivalente tra i due generi (35,14% uomini e 35,82% delle donne).

Distribuzione per fascia d'età:

La distribuzione per fasce d'età è simile tra uomini e donne in tutte le modalità di conciliazione.

Nell'insieme si evidenzia una percentuale di fruizione delle misure di conciliazione a favore delle donne (55,37%) rispetto agli uomini (44,63%).

Considerazioni finali:

Questa tabella evidenzia l'adozione di misure di conciliazione da parte del personale, con una forte presenza di orari flessibili e smart working. Si osserva che, mentre le donne sono più propense a usufruire di orari flessibili, lo smart working è utilizzato in maniera equilibrata.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	144	40,56	211	59,44	355	49,65
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	314	100,00	314	43,92
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	46	100,00	46	6,43
Totale permessi	144	20,14	571	79,86	715	

⁽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 la percentuale del personale che usufruisce dei permessi giornalieri (49,65%) piuttosto che di quelli orari (43,92%) è confrontabile, mentre solo il 6,43% 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 (40,56% a fronte di 59,44%). 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 (79,86% a fronte del 20,14%).

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 No
redigere il Bilancio di genere?:

Di seguito si riportano gli obiettivi realizzati rispetto alle aree di intervento e azioni individuate con riferimento al piano triennale presentato nel 2024 ([PTAP 2024-2026](#)

(https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/ptap_isin_2023_2025.pdf)).

A.1- Nel corso del 2023 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 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 ha prodotto 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) e dal verbale della riunione del CUG del 9 novembre 2022; poiché lo studio di fattibilità ha evidenziato la realizzabilità dello stesso, il Direttore potrà estendere il mandato del Gruppo, fornendo ulteriori indicazioni in merito alle modalità di assolvimento del medesimo.

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 % ⁽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	0	476	711	47	35	1269	55,73	74,82	0	656	235	105	12	1008	44,27	64,37
Aggiornamento professionale	0	166	126	60	0	352	41,22	20,75	0	224	189	49	40	502	58,78	32,06
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	60	15	0	75	57,25	4,42	0	0	52	0	4	56	42,75	3,58
Totale ore	0	642	897	122	35	1696			0	880	476	154	56	1566		
Totale ore %	0,00	19,68	27,50	3,74	1,07	51,99			0,00	26,98	14,59	4,72	1,72	48,01		

⁽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

Con Determina n. 129 del 12/07/2023 il Direttore ha dato mandato al Gruppo di Coordinamento di predisporre entro il 31 dicembre 2024 il primo Bilancio di genere dell'ISIN, secondo le seguenti indicazioni, riportate nello Studio di fattibilità.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Sezione gestione situazioni di esposizione esistente e commercio materie radioattive-Det.130/12-07-2023	2	50,00	2	50,00	4	21,05	Uomo
InterPELLI multipli strutture interne rif.comunicato n.7 /31-12-2022/Determina n.8/16-01-2023	5	100,00	0	0,00	5	26,32	Uomo
Procedura selettiva interna per la progressione tra le aree ai sensi dell'art.22 comma15-D.lgs.n.75/2017- Determinan.9-23/01/2023	3	50,00	3	50,00	6	31,58	Uomo
Sezione adempimenti per la gestione del personalee contabili-Determina n.131-12/07/2023	2	50,00	2	50,00	4	21,05	Uomo
Totale personale	12		7		19		
Totale % sul personale complessivo	14,46		8,43		22,89		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Composizione di genere delle commissioni di concorso: La tabella mostra che il 100% dei membri della commissione "InterPELLI multipli strutture interne" sono uomini, mentre nella commissione "Sezione gestione situazioni di esposizione esistente e commercio materie radioattive" i membri sono equamente divisi tra uomini e donne.

Percentuale sul personale complessivo: La percentuale di uomini e donne coinvolte nelle commissioni rispetto al totale del personale complessivo è rispettivamente del 14,46% e dell'8,43%. Questo indica che, sebbene vi sia una maggiore rappresentanza maschile rispetto a quella femminile nelle commissioni, entrambi i generi costituiscono una minoranza rispetto al totale del personale.

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	€90681,80	€0,00	€ -90681,80	--
primo tecnologo II liv	€64319,90	€57477,30	€ -6842,60	-11,90
tecnologo	€48750,90	€43279,30	€ -5471,60	-12,64
IV livello	€45069,80	€45616,40	€ 546,60	1,20
V livello	€37704,80	€41694,80	€ 3990,00	9,57
VI livello	€36274,40	€34573,60	€ -1700,80	-4,92
VII livello	€32076,30	€33407,70	€ 1331,40	3,99
Dirigente di 2^ fascia	€80245,90	€0,00	€ -80245,90	--

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento: Fatta eccezione per il livello I , il Dirigente di seconda fascia, 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, V e VII. La maggiore differenza percentuale (11,9% e 12,64%) di retribuzione tra i generi si ha per i livelli II e tecnologo. 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. con lo stesso principio, le assunzioni del 2023 hanno riguardato prevalentemente una componente femminile. 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?:

"Analisi dei risultati della valutazione del rischio Stress lavoro -correlato effettuata presso ISIN ad ottobre 2023" in possesso del gruppo sulla gestione della sicurezza dei lavoratori.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Sì

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/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:

Redazione del GEP e del Bilancio di genere

Con riferimento al PIAO 2024-2026 è stato inserito come obiettivo operativo della performance PTAP.1 - Attività formativa su tematiche inerenti la parità di genere e le pari opportunità PTAP.2 - Bilancio di genere. L'obiettivo consiste nella

predisposizione nella redazione del documento del Bilancio di Genere dell'ISIN e nella realizzazione di attività formative inerenti alla parità di genere e alle pari opportunità da proporre e far seguire ai componenti del CUG . Il target è il 31 dicembre 2024.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Riconoscimento tra OO.SS e interpello interno
Tipologia di atto:	Determina n.26 del 01/03/2024
Data:	01/03/2024
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:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno: Consigliera di fiducia	

OIV

Attività

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

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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

Poteri propositivi:

- Diffusione al personale del periodico trimestrale della Rete nazionale dei CUG e di varie iniziative proposte dalla rete.
- Su iniziativa del CUG, si è continuata la raccolta dei tappi di plastica "Un tappo un sorriso" per conto dell' Associazione Cosimo Battaglio, 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.
- Su iniziativa del CUG, si è costituita una squadra ISIN per la partecipazione alla Race for the cure nell'edizione 2023.

Poteri consultivi:

- 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.

Poteri 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.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ispettorato-nazionale-la-sicurezza-nucleare-e-la-radioprotezione-2024>

