



Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI  
COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

---

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2020

---



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019



## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

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.

Il CUG dell’ISIN è stato nominato con determina direttoriale n. 283 del 12/11/2019 ([https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione\\_isin/determina\\_n.283.pdf](https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/determina_n.283.pdf)). Il CUG 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.

La recente costituzione del CUG, come pure dell’ISIN, e la situazione di emergenza epidemiologica hanno determinato, nostro malgrado, un ritardo nel completamento e nella trasmissione della presente relazione.

### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### **Struttura della Relazione**

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati forniti dal Servizio affari generali, bilancio e gestione giuridico economica del personale sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

L'Amministrazione ha fornito al CUG i dati sul personale in data 3 giugno 2020, le informazioni, secondo le modalità di cui all'allegato 1 della Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nella PA" direttiva n 2/2019, vengono di seguito riportate ed analizzate.

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (CCNL della Ricerca, accorpamento per livello di inquadramento)**

#### PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
I livello					3					
II livello				3	8					
III livello			6	4	2		1	10	2	
IV livello				1	3					4
V livello			1	2	1			2		
VI livello		1					2	2	2	
VII livello		1	1					1	1	
<b>Totale personale</b>		2	8	10	17		3	15	5	4
<b>% sul personale complessivo</b>		3%	12%	16%	27%		5%	23%	8%	6%

La maggioranza del personale (27%) è composta da uomini che hanno superato i 60 anni di età, seguita dal 23% di età compresa tra i 41 e i 50 anni composta da donne. A parte la fascia dai 31 anni ai 40 anni di età, in cui le componenti maschili e femminili sono quasi equiparabili (5% a fronte del 3%), 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). Mentre, nel totale, abbiamo il 58% del personale uomo ed il 42% del personale donna. **Questo è il primo dato di non parità riscontrato nell'esame dei dati sinora svolto.**

PERSONALE DIRIGENZIALE

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
II fascia			1							
<b>Totale personale</b>			1							
<b>% sul personale complessivo</b>			100%							

L'unico Dirigente in servizio nel 2019 è uomo e rientra nella classe di età centrale tra i 41 e i 50.

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		1	8	11	17	37	58%		4	15	3	4	26	41%
Part Time >50%											1		1	1%
Part Time <50%														
<b>Totale</b>		1	8	11	17	37	58%		4	15	4	4	27	42%
<b>Totale %</b>							58%							42%

Il personale è a tempo pieno ad eccezione di una sola unità che è donna e risulta essere in part-time al > 50%.

PERSONALE DIRIGENZIALE

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno			1										1	100%
Part Time >50%														
Part Time <50%														
<b>Totale</b>			1										1	
<b>Totale %</b>			100%											100%

Il personale dirigenziale svolge l'attività lavorativa a tempo pieno.

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabilità di Area	3	20%			3	23,00%
Responsabilità di Sezione	6	40%	1	7%	7	54,00%
Responsabilità di Ufficio	4	20%	2	13%	6	23,00%
<b>Totale personale</b>	<b>13</b>	<b>80%</b>	<b>3</b>	<b>20%</b>	<b>16</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>19%</b>		<b>4%</b>		<b>23,00%</b>

Esistono 16 posizioni organizzative di responsabilità remunerate, di cui 3 di Area ricoperte da uomini, 7 di Sezione delle quali 6 sono ricoperte a uomini e 1 da una donna, 4 di Ufficio tutte 4 ricoperte da uomini. Non vi sono donne che ricoprono posizioni di responsabilità remunerate apicali come quella di Responsabile di Area. **Questo è il secondo dato di non parità riscontrato nell'esame dei dati sinora svolto.**

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
<b>Totale</b>														
<b>Totale %</b>														

Essendo l'ente di recente costituzione, sono ancora in corso le procedure di immissione in ruolo; non si dispone pertanto di dati sufficienti al fine di produrre un'analisi attendibile per questo aspetto.

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione lorda media	Retribuzione lorda media	Valori assoluti	%
I livello	94.771,92 €	-	-	
II livello	70.111,06 €	-	-	
III livello	47.171,71 €	46.867,17 €	304,54 €	0,6%
IV livello	47.037,38 €	46.764,70 €	272,68 €	0,1%
V livello	37.968,55 €	38.087,81 €	119,26 €	0,3%
VI livello	33.722,70 €	33.433,79 €	288,91 €	0,9%
VII livello	30.558,23 €	30.558,23 €	- €	
<b>Totale personale (*)</b>	<b>196.458,57 €</b>	<b>195.711,70 €</b>	<b>746,87</b>	<b>1,09%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>				

(\*) Viene escluso dalla somma l'importo del I e II livello.

Dall'analisi si deduce che il valore delle retribuzioni medie nette del personale a tempo pieno, da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, presenta un divario economico del 1,09% nel totale delle categorie. Nei calcoli sono stati esclusi gli importi dei livelli I e II in quanto non presente per la categoria donne.

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	<b>1</b>					
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>1</b>					<b>100,00%</b>
% sul personale complessivo	<b>100%</b>					

L'unico Dirigente in servizio nel 2019 è uomo ed è in possesso della Laurea Magistrale.

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	9	<b>24%</b>	12	<b>44%</b>	<b>21</b>	<b>33%</b>
Laurea						
Laurea magistrale	28	<b>76%</b>	15	<b>56%</b>	<b>43</b>	<b>67%</b>
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>37</b>		<b>27</b>		<b>64</b>	
% sul personale complessivo	<b>58%</b>		<b>42%</b>			<b>100%</b>

Il personale presenta due categorie di titoli di studio: Diploma o Laurea. In realtà, vi sono anche casi di dottorato e Master ma l'Amministrazione non ha fornito queste



informazioni. In linea di massima esiste una differenza tra la percentuale del personale laureato (67%) rispetto al personale con Diploma superiore (33%). Mentre il personale femminile supera quello maschile per la categoria Diploma, nella categoria Laurea è quello maschile ad essere più copioso rispetto a quello femminile.

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
0							
<b>Totale personale</b>						<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale</b>							

Non si sono istituite commissioni di concorso nel 2019.

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta											1			2
Personale che fruisce di telelavoro				1	1		3%			1				2%
Personale che fruisce del lavoro agile		1	8	11	17	37	58%		4	15	4	4	27	42%
Personale che fruisce di orari flessibili														
<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>37</b>			<b>4</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	
<b>Totale %</b>							<b>61%</b>							<b>44%</b>

Nell'analisi è stato incluso tutto il personale in quanto il CCNL della Ricerca permette a tutto il personale di usufruire della flessibilità di orario. L'unico part-time è al 54% orizzontale.

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti						
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
<b>Totale</b>						
<b>% sul personale</b>						

Non è stato possibile raggruppare i dati ai fini della compilazione della suddetta tabella.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento.

Le varie tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale, come riportati nella sezione precedente, sono: flessibilità oraria, part-time, congedi parentali, permessi/congedi, analizzati per genere, e sono stati affiancati da una serie di provvedimenti, di cui in questa sezione si dà conto, azioni svolte dall'Amministrazione nel pieno svolgimento dell'emergenza epidemiologica dovuta al diffondersi del Coronavirus Covid-19 che ha colpito nei primi mesi dell'anno 2020 il nostro intero Paese.

Considerata la situazione di emergenza sul territorio nazionale relativa al rischio di diffondersi del virus COVID-19 decretata per la durata di 6 mesi con delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, sono state adottate misure allo scopo di contrastare la diffusione del virus di cui ai decreti del Presidente del Consiglio dei



Ministri emanati in data 8 e 9 marzo 2020, al fine di limitare gli spostamenti delle persone fisiche ai casi strettamente necessari.

Con il DL n 18 del 17 marzo 2020, l'epidemia da COVID-19 è stata formalmente riconosciuta come evento eccezionale e di grave turbamento dell'economia, ai sensi dell'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, e sono state pertanto adottate azioni "straordinarie" a tutela delle imprese locali e dei lavoratori. Presso l'ISIN tramite comunicazione mail della Direzione del 02.03.2020, in cui si ribadiva che *"... al fine di accelerare in via d'urgenza l'avvio dello smart working si chiede al personale interessato di proporre ai propri responsabili o dirigenti le attività da svolgere ed i relativi tempi di esecuzione, nonché le modalità di rendicontazione..."* si sono posti i presupposti per introdurre nell'Ispettorato il lavoro agile, il cui avvio a regime sarebbe stato oggetto di confronto con le OO.SS ma che, in seguito, è divenuto, con la ulteriore comunicazione direttoriale del 10.03.2020, misura di contenimento e gestione dell'emergenza Covid-19, in linea con il DPCM del 09.03.2020.

Nel periodo di emergenza presso l'ISIN è stato assicurato il ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di lavoro, secondo le regole semplificate e in linea con il suddetto DPCM. L'Ispettorato era già dotato dell'infrastruttura tecnologica necessaria allo svolgimento in sicurezza del lavoro agile, tramite macchine virtuali (VDI-Virtual Desktop Interface) con accesso remoto.

In tale periodo è stato altresì garantito il presidio delle attività indifferibili quali l'Ufficio del Direttore, la Segreteria di direzione, il supporto informatico ed i servizi preposti alle emergenze nucleari e radiologiche e, in termini più ampi, al controllo delle attività ed impianti nucleari presenti sul territorio nazionale.

### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Essendo l'ente di recente costituzione non sono state ancora molte le iniziative atte a promuovere le misure da adottare per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità.

In particolare, viene riportato che:

- ✓ il personale ISIN, confluito da ISPRA ha avuto confermate tutte le indennità di cui disponeva in ISPRA (indennità oneri specifici, salario accessorio, indennità di reperibilità ecc.)
- ✓ con l'accordo con le parti sociali riguardante i benefici di natura socio-assistenziale per l'anno 2019 per il personale non dirigenziale ([https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione\\_isin/accordo\\_benefici\\_sociali\\_27\\_nov\\_2019.pdf](https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/accordo_benefici_sociali_27_nov_2019.pdf)) si è destinato l'importo complessivo del fondo per una quota parte alla stipula della polizza assicurativa per i dipendenti ed i figli a carico, un'altra quota parte è stata destinata come contributi per attività culturali, ricreative e sociali e una rimanente quota



parte come sussidi al matrimonio, nascita e decesso. La rimanente quota sarà destinata secondo il regolamento sui benefici sociali che è in via di definizione.

- ✓ È stato concordato e approvato con le parti sociali il regolamento dell'orario di servizio e di lavoro del personale ISIN ([https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione\\_isin/disciplina\\_orario.pdf](https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/disciplina_orario.pdf)) che conferma la flessibilità dell'orario di lavoro come prescritto nel CCNL, e stabilisce, tra l'altro, la fruibilità della pausa pranzo dalle 12:30 alle 15:00. In tal modo, si permette al personale una maggiore flessibilità anche nella fruizione della pausa pranzo, vista l'assenza di una mensa aziendale.

#### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Il CUG, essendosi insediato a febbraio 2020, non ha avuto modo di rilevare situazioni di disagio lavorativo.

Riguardo il benessere organizzativo era stata avviata presso l'ISIN la relativa attività espletando alcuni colloqui individuali, ancora non completata in relazione al trasferimento del referente presso altra amministrazione.

Va poi menzionata l'iniziativa della Direzione, con la determina n.228 del 30/09/2019

([https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione\\_isin/det. 228\\_1.pdf](https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/det.228_1.pdf)) ha proceduto con l'affidamento alla società esterna del *Piano di valutazione e di gestione delle risorse umane a supporto dell'organizzazione dell'ISIN-Mappatura delle competenze*. La società incaricata ha eseguito i colloqui individuali e quelli di gruppo e in data 17 e 27 febbraio scorsi avrebbe dovuto restituire al personale i risultati e la mappatura delle competenze a chiusura dei lavori, ma a causa dell'emergenza COVID-19 anche questa attività è stata rimandata a data da destinarsi.

#### **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Con la Delibera direttoriale n. 22 del 12/12/2019 si è approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ispettorato

([https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione\\_isin/delibera\\_n. 22 del 12 dic 2019 - approvazione sistema performance.pdf](https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/delibera_n.22_del_12_dic_2019_-_approvazione_sistema_performance.pdf)) e si conseguentemente proceduto alla prima stesura del Piano delle performance.

Successivamente, con la delibera n.8 del 18/05/2020 si è approvato il piano della performance 2020-2022.

([https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione\\_isin/delibera\\_n. 22 del 12 dic 2019 - approvazione sistema performance.pdf](https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/delibera_n.22_del_12_dic_2019_-_approvazione_sistema_performance.pdf)).



I suddetti documenti evidenziano alcune criticità, condivise dal CUG, quali: l'età avanzata di gran parte del personale tecnico ormai prossimo alla quiescenza e le maggiori attività che dovranno essere prese in carico dal personale che resterà in servizio, con necessità che con urgenza l'Ispettorato avvii un ricambio generazionale, in modo da avere una sostituzione delle competenze più esperte, predisponendo un programma di reclutamento di nuovo personale, sia tecnico che amministrativo. Va evidenziato che al 31/12/2019 il personale in forza era costituito da 65 unità a fronte delle 90 unità previste dalle norme istitutive dell'ISIN.

## **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento.

### **A. OPERATIVITA'**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in acronimo CUG, è stato istituito in ISIN con Determina Direttoriale n.246 dell' 11/10/2019. Successivamente alle dimissioni di un componente, il CUG veniva costituito in via definitiva con Determina Direttoriale n. del 283 del 12/11/2019.

[https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione\\_isin/determina\\_n.283.pdf](https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/determina_n.283.pdf)

Di seguito sono riportati i membri effettivi ed i relativi sostituti del C.U.G. ISIN:

Rappresentanti **ISIN**:

- Dott.ssa Luciana Giannini (componente effettivo)
- Ing. Alberto Ricchiuti (componente effettivo)
- Dott. Roberto Cecchini (componente effettivo)
- Sig.ra Anna Aiello (componente supplente)
- Ing. Barbara Giannone (componente supplente)
- Sig. Marco Guardati (componente supplente)

Rappresentanti **OO.SS.**:

- Dott.ssa Maria Tedei (componente effettivo rappresentanza CISL)
- Sig.re Giovanna Dolci (componente supplente rappresentanza CISL)
- Dott.ssa Monica Buchetti (componente effettivo rappresentanza FLC-CGIL)
- Dott. Paolo Alvano (componente supplente rappresentanza FLC-CGIL)



- Sig.ra Martina Imperi (componente effettivo rappresentanza UIL)
- Ing. Giuseppe Sedda (componente supplente rappresentanza UIL)

In data 01/02/2020 è avvenuto l'insediamento del C.U.G.. Il verbale della riunione è disponibile sul sito istituzionale

([https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione\\_isin/verbale\\_cug\\_1\\_prot.0001218\\_del\\_27-02-2020.pdf](https://www.isinucleare.it/sites/default/files/contenuto_redazione_isin/verbale_cug_1_prot.0001218_del_27-02-2020.pdf)).

Durante l'incontro, su indicazione delle parti pubbliche e sindacali, sono stati nominati la dott.ssa Luciana Giannini come Presidente e la dott.ssa Monica Buchetti quale Vice. Le attività di segreteria del Comitato saranno assicurate dalla Sig.ra Gloria Russo dell'Ufficio di Direzione.

Una delle priorità individuate nella prima riunione è stata quella del miglioramento del benessere lavorativo e, a tal fine, sono state raccolte una serie di proposte da sottoporre all'attenzione dell'Amministrazione. Purtroppo, alcune di esse (soprattutto quelle a scopo aggregativo) non saranno perseguibili in tempi brevi a causa delle regole di distanziamento sociale messe in atto a seguito dell'emergenza COVID-19.

Sulla base della specifica convenzione tra ISIN e INGV per l'interscambio delle funzioni del consigliere di fiducia, con il comunicato al personale 01/2020, è stato comunicato l'insediamento del consigliere di fiducia, nella persona della dr.ssa Sangianantoni (INGV), al fine di garantire ai propri dipendenti pari opportunità, benessere organizzativo e clima antidiscriminatorio sul posto di lavoro. Tutti i documenti relativi al consigliere di fiducia sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ISIN:

<https://www.isinucleare.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/la-consigliera-di-fiducia-isin>

## **B. ATTIVITA'**

Dato il recente insediamento del C.U.G non è possibile una valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente.

Il Comitato sta attualmente lavorando alla stesura del Regolamento che verrà completato a breve.



## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

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

Formula comunque le seguenti proposte di miglioramento.

Data l'analisi dei dati svolta nella sezione 1, si propone all'Amministrazione di adottare soluzioni per eliminare i due dati di non parità riscontrati:

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. divario di genere nelle posizioni di responsabilità remunerate: si chiede di approfondire le ragioni di tale divario, soprattutto della pressoché totale assenza di personale di genere femminile ricoprente incarichi di responsabilità remunerati, sicuramente da attribuire ad un assetto organizzativo già preesistente la costituzione dell'ISIN, ma rispetto al quale, vanno valutate, a valle dell'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 e in particolare sul 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 possibile, anche in un periodo di emergenza mondiale dovuto alla situazione pandemica in cui stiamo vivendo.

22 luglio 2020

I componenti del C.U.G. ISIN

Dott.ssa Luciana Giannini – Presidente CUG

Dr. Roberto Cecchini - in rappresentanza dell'ISIN

Dr. Alberto Ricchiuti - in rappresentanza dell'ISIN

Dott.ssa Maria Tedei - in rappresentanza CISL

Dott.ssa Monica Buchetti - in rappresentanza FLC-CGIL

Sig.ra Martina Imperi - in rappresentanza UIL