

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



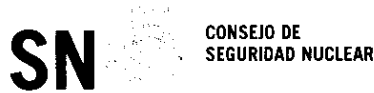
ACTA DE INSPECCIÓN

Dña. [REDACTED] D. [REDACTED], Dña. [REDACTED] y D. [REDACTED], inspectores del Cuerpo Técnico del Consejo de Seguridad Nuclear (CSN),

CERTIFICAN: Que los días veintiséis, veintisiete y veintiocho de julio de dos mil diez se personaron en la sede de la Asociación Nuclear Ascó – Vandellós II (ANAV), responsable de la explotación de las centrales nucleares Ascó (emplazada en el término municipal de Ascó, provincia de Tarragona, que cuenta con Autorización de Explotación concedida por Orden Ministerial de fecha 1 de octubre de 2001) y Vandellós II (situada en el término municipal de Vandellós, provincia de Tarragona, que cuenta con autorización de explotación concedida por Orden Ministerial de fecha 14 de julio de 2000) y en el emplazamiento de CN Ascó.

- Que la inspección tenía por objeto llevar a cabo un seguimiento de las actuaciones emprendidas por ANAV en el marco del Plan de Acción PROCURA (Plan de Refuerzo Organizativo, Cultural y Técnico) presentado por ANAV al CSN, con el propósito de dar respuesta a las causas raíces del suceso AS1-127 y reforzar los aspectos organizativos y culturales que sirvan para mejorar la seguridad en la operación y el desarrollo de todas las personas que trabajan en ANAV. La revisión 2 del PROCURA fue aprobada por el CSN, y notificado al Titular en la carta de fecha 4 de marzo de 2010 y referencia CNASC/ASO/SG/10/01, con el requisito de que actualice semestralmente el documento “Análisis de recomendaciones de los informes de diagnóstico” a fin de resolver las incorrecciones identificadas y mantener al día el estado de las recomendaciones de los análisis de diagnóstico.
- Que la Inspección fue recibida por Dña. [REDACTED], Coordinadora General del PROCURA y Jefa del Grupo de Calidad de ANAV, D. [REDACTED], Jefe de Licenciamiento y Seguridad Operativa de ANAV, D. [REDACTED], Jefe de la Oficina de Proyecto del PROCURA, D. [REDACTED] (asistencia parcial), Director General de ANAV, D. [REDACTED] (asistencia parcial), Director de C.N. Ascó, D. [REDACTED] (asistencia parcial), Director de Servicios Técnicos de ANAV, D. [REDACTED] (asistencia parcial), Director de Recursos Humanos de ANAV, D. [REDACTED] (asistencia parcial), Organización y Factores Humanos de ANAV, D. [REDACTED] técnico de BCA en la Oficina de Proyecto del PROCURA y otro personal técnico de ANAV, quienes manifestaron conocer y aceptar la finalidad de la inspección.
- Que la Inspección expuso el marco en el que se situaba esta inspección, así como las actividades que tenía previsto realizar para alcanzar los objetivos planificados, siguiendo la agenda que previamente había sido remitida a los representantes del Titular y que se adjunta como Anexo I a la presente Acta de Inspección.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



- Que los representantes del Titular de la instalación fueron advertidos previamente al inicio de la inspección que el acta que se levante, así como los comentarios recogidos en la tramitación de la misma, tendrán la consideración de documentos públicos y podrán ser publicados de oficio o a instancia de cualquier persona física o jurídica. Lo que se notifica a los efectos de que el Titular exprese qué información o documentación aportada durante la inspección podría no ser publicable por su carácter confidencial o restringido.
- Que de la información suministrada por los representantes del Titular, a requerimiento de la Inspección, así como de las comprobaciones documentales realizadas por la misma, resulta:
- Que la inspección tenía por objetivo recabar información relativa al avance de las actividades desarrolladas por ANAV en el marco del Plan de Acción PROCURA desde el momento en que tuvo lugar la Inspección de Seguimiento, llevada a cabo del veintiséis al veintiocho en abril de 2010 (acta CSN/AIN/AS0/10/873 y CSN/AIN/VA2/10/741).
- Que el último informe trimestral de seguimiento del PROCURA de junio de 2010, recoge el estado de avance del PROCURA correspondiente al segundo trimestre de 2010.
- Que el informe del “Análisis de Recomendaciones de los Informes de Diagnóstico del PROCURA” Revisión 1 de mayo de 2010, recoge la actualización semestral requerida en la aprobación de la revisión 2 del PROCURA por el CSN (carta CNASC/ASO/SG/10/01 de 04.03.10.) a fin de resolver las incorrecciones identificadas y mantener al día el estado de las recomendaciones de los análisis de diagnóstico.

1. FUNCIONAMIENTO DE C.N. ASCÓ

Sistema de Ventilación del Edificio de Combustible

Estado operativo

- Que en ambos Grupos se encuentra fuera de servicio (desmontada) la ventilación normal (no filtrada) del sistema.
- Que respecto a la ventilación de emergencia, en la Unidad I se encuentra operable el tren B e inoperable el tren A por no disponer de filtros HEPA y en la Unidad II se encuentra operable y en servicio el tren A y disponible el tren B.

Estado radiológico

- Que sigue pendiente el cambio del tramo de conductos del sistema de ventilación del edificio de combustible situado entre la unidad de ventilación no clase y la salida del edificio y que no se ha podido desmontar y limpiar en taller. Se espera que el cambio esté implantado en la Unidad I en junio de 2011.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



- Que en relación con la modificación de diseño para detectar actividad en el Plenum de ventilación antes de la chimenea de descarga, se ha abierto la PSL-A/PR 0072 el 15/09/09 con una valoración de 50 puntos la cual ha sido aceptada. La SCD será tratada en el Comité de Planificación.
- Que dentro del paquete de cambio de diseño PCD-1-30674-1 *Cambio de conductos de la ventilación normal del edificio de combustible*, se encuentra la PCD-1-30674-3 *Instalación de cadenas de radiación con medida sobre proceso en el edificio de Combustible*, ambos sin fechas de lanzamiento.
- Que el seguimiento del programa de vigilancia radiológica del sistema de ventilación de combustible, se trata en el Acta de referencia CSN/AIN/AS0/10/884.

Estado de limpieza radiológica del emplazamiento

- Que en relación con las gravas procedentes del interior del doble vallado que han sido acopiadas en una zona acotada, está por decidir el proceso para recuperar la totalidad de las partículas potencialmente contenidas en las gravas. Que las gravas de la terraza del edificio de turbinas también van a ser retiradas y sustituidas por losetas que realicen la función estructural que tenían las gravas.
- Que en relación con el programa especial de vigilancia radiológica en el emplazamiento de CN. Ascó requerido en la Instrucción Técnica Complementaria CNASC/ASC/SG/09/20, se ha concluido el Informe Final del Estado de la central donde se valora el resultado de la verificación radiológica del emplazamiento según la metodología Marssim, el cual será enviado en breve al CSN.
- Que en relación con la contaminación detectada en la arqueta de la caldera auxiliar de Ascó I -en desuso desde hace varios años-, se entregó a la inspección un documento donde se relacionan cronológicamente los trabajos realizados para la retirada de las tuberías contaminadas en la zona de la caldera desde el 20.04 al 12.05.10. Fecha en que quedó paralizada la operación por medidas de prevención y seguridad laboral, ya que durante los trabajos de desenterrado de la tubería se constató el posible derrumbe de la arqueta. También se entregó a la inspección una relación de los bidones de desechos generados en la operación y de su contenido.

Estado radiológico del interior de los edificios y estructuras de la central no sometidas a vigilancia radiológica

- Que el informe sobre la potencial comunicación entre áreas radiológicas y convencionales dentro del emplazamiento de la central requerido en la Instrucción Técnica Complementaria CNASC/ASC/SG/09/26 para ser remitido antes del 30 de junio de 2010, se ha retrasado por estar en curso la revisión del diseño de la instalación para analizar este aspecto.
- Que el seguimiento del programa especial de vigilancia radiológica en el emplazamiento y en el interior de los edificios y estructuras no sometidas a vigilancia radiológica

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



establecido en cumplimiento de la Instrucción Técnica Complementaria CNASC/ASC/SG/09/26, se trata en el Acta de referencia CSN/AIN/AS0/10/884.

2. PRESENTACIÓN DEL ESTADO GENERAL DEL PROCURA Y ESTADO GENERAL DE LA PLANTA

Estado General de la planta

Inoperabilidades sobre equipos de ETFs

- Que ANAV mencionó las inoperabilidades relativas a los elementos almacenados en la piscina de combustible en la región II de la Unidad I con un quemado medio menor que el requerido en ETF.
- Que en relación con las inoperabilidades de las penetraciones de la barrera de incendios por falta de integridad de sellados de las mismas, se entregó a la inspección un documento sobre la Inspección y Reparación de Barreras Contra Incendios en CN. Ascó de julio de 2010, donde se resume el análisis causa raíz, se identifican los principales tipos de anomalías encontradas en las barreras de PCI y se incluye el Plan de Actuaciones para corregir las deficiencias identificadas cuya finalización está prevista en 2012.

Condiciones Anómalas

- Que en relación con las Condiciones Anómalas (CA), se informó a la inspección que a 16 de julio de 2010 la Unidad I tiene abiertas 37 y la Unidad II 32 (se proporcionó a la inspección un listado de CA). Que a 23 de abril de 2010 la Unidad I tenía abiertas 31 CA y la Unidad II 20 CA. De abril a julio se han cerrado 6 CA y abierto 12 CA en la Unidad I y se han cerrado 9 CA y abierto 21 CA en la Unidad II.
- Que a continuación ANAV comentó las CA más significativas por su impacto en el riesgo y las acciones previstas para su cierre; entre las cuales incidió en las CA de los rotores de las válvulas afectados por corrosión de magnesio.
- Que en relación con las CA por repuestos No Clase en componentes Clase, se entregó a la inspección una tabla con 18 CA -nueve en cada Unidad-. Que la mayoría de los repuestos no disponen de la certificación de Clase en origen. Está previsto resolver las CA en la próxima recarga de ambas unidades sustituyendo el repuesto y en un caso mediante dedicación.
- Que ANAV entregó a la inspección un Plan de Proyecto de Resolución de Retenidos Técnicos de Almacén cuyo objetivo es eliminar las retenciones de los materiales en el almacén o levantarlas en un periodo breve. La definición del Plan de Acción para cada uno de los materiales retenidos con el fin de aprovisionar el almacén de stock disponible y conforme estará finalizada en marzo de 2011, y la implantación de las acciones del Plan en septiembre de 2011.

Estado General del PROCURA. Organización y Gestión

- Que los representantes de ANAV llevaron a cabo una exposición de los principales avances realizados desde que tuvo lugar la primera inspección de seguimiento de 2010 en las 6 líneas que componen el Plan PROCURA.
- Que en particular se comunicó a la Inspección que el 17 de mayo de 2010 se había constituido el Equipo de Cambio Cultural (ECC) Corporativo.
- Que se mostró a la Inspección el último Informe Ejecutivo, de carácter mensual, elaborado hasta el momento sobre el avance del Plan, de fecha julio de 2010, y que en él se recogen en dos páginas los temas más relevantes relacionados con el avance del plan: actividades realizadas, próximos eventos relevantes y puntos críticos .
- Que asimismo se incluye en estos informes el seguimiento de los 4 objetivos del PROCURA, el estado de los indicadores de progreso de las 5 líneas de actuación SMART, así como de los 4 indicadores de la línea 6, RCC (Refuerzo Cultural y de Comportamientos).
- Que estos informes se presentan mensualmente al Comité de Dirección, que toma las decisiones oportunas al respecto, y que asimismo se envían al Subcomité del CSNE para el PROCURA y que, cuando tienen lugar sus reuniones, se envían también a la Junta de Administradores (JAA).
- Que en relación a la organización y gestión del Plan, los representantes de ANAV informaron a la Inspección de que en mayo de 2010 se había aprobado la Guía de Gestión GG-1.10 “Funciones y Organización del PROCURA”, Rev. 0, que se hallaba en borrador cuando tuvo lugar la inspección anterior.
- Que dicha guía recoge la estructura organizativa del PROCURA y las funciones relacionadas con el mismo del Director General de ANAV, del Subcomité del CSNE para el PROCURA, de la Oficina de Proyecto del PROCURA, de los Responsables de las Líneas de Actuación, de los Responsables de los Hitos, del Equipo de Refuerzo Cultural y de Comportamientos (ERCC) y de los Equipos de Cambios Cultural (ECC).
- Que como anexo a la guía se incluye el formato a utilizar para el cierre de los hitos del PROCURA.
- Que de acuerdo a estos formatos, los informes de cierre de hitos del PROCURA tendrán un apartado de justificación de la implantación del hito (incluyendo en él un resumen ejecutivo que justifique dicha implantación, la descripción de las actividades realizadas, y sendas listas de documentación utilizada y generada), otro de escalaciones (esto es, cambios de alcance y/o plazos experimentados por el hito), cuando aplique, y finalmente un anexo en el que se recojan las recomendaciones de los informes de diagnóstico del PROCURA que se hayan asociado al hito, con las justificaciones correspondientes a su cierre.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747

- Que la Oficina de Proyecto del PROCURA recopila información relativa a cada hito para cumplimentar los informes de cierre de un hito una vez se considera finalizado, pero que la responsabilidad de consolidar y completar dicha información, y de editar el informe, es del responsable del hito.
- Que si bien un hito puede considerarse implantado una vez se han realizado todas las acciones previstas para él, no se considera cerrado hasta que es aprobado por el Subcomité del CSNE para el PROCURA.
- Que desde que tuvo lugar la inspección anterior, el Subcomité del CSNE para el PROCURA había realizado una reunión, el 14 de junio de 2010, contabilizándose así un total de 4 reuniones desde la formación de este Subcomité, y que se han continuado las actuaciones que se venían haciendo anteriormente, habiéndose realizado también observaciones in situ sobre el funcionamiento del CORAC (Comité de Revisión de Acciones Correctoras).

GRADO DE AVANCE Y PRINCIPALES HITOS CONCLUIDOS EN LAS LÍNEAS Y ACTUACIONES DE MEJORA DEL PROCURA

Que a continuación la inspección pasó a revisar el estado de avance de cada una de las actuaciones de las diferentes líneas de actuación del PROCURA, que fue expuesto por los responsables de las mismas.

- Que en relación con la **Línea 1** del PROCURA, **Políticas de Seguridad**, en la Actuación 1.1 “Consolidación de los Fundamentos como principios básicos de actuación”, en mayo de 2010 se había dado por finalizado el plan de difusión de los Fundamentos asociado hito 1.1.3, “Transmisión de los fundamentos a todo el personal”.
- Que el plan de difusión había durado aproximadamente 6 meses, y que en total habían asistido 2193 personas, lo que corresponde al 97,8% del personal total, incluyendo tanto personal propio como de contrata.
- Que se habían llevado a cabo 73 sesiones de difusión en Ascó y 67 en Vandellós II, además de las sesiones de formación del personal responsable de impartir estas sesiones.
- Que se explicó a la Inspección que la respuesta del personal había sido muy favorable, tanto en la asistencia como en la predisposición y participación durante las sesiones, y que se consideraba que gran parte del éxito obtenido radicaba en haber llevado a cabo convocatorias personales, cara a cara, y en la transmisión del mensaje de forma directa y cercana.
- Que la mayor parte del personal que no podía acudir a la sesión para la que se le había convocado, llamaba directamente para programar su asistencia a otra sesión.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



- Que en todas las sesiones de difusión, además del responsable de impartirlas, se contaba con la participación de representantes de la Dirección, y que se comenzaba por explicar los motivos del desarrollo del PROCURA y de los cambios que se estaban llevando a cabo en la organización (tanto en relación con el incidente de emisión de partículas de CN Ascó, como en relación con el incidente del EF de CN Vandellós II), y se transmitían los Fundamentos (definidos en el hito 1.1.2) y los nuevos Misión, Visión y Valores (definidos en el hito 1.1.1).
- Que en cuanto al afianzamiento de los Fundamentos como principios básicos de actuación a través de su incorporación en los programas de autoevaluación (hito 1.1.14), se ha emitido ya al respecto un aviso de cambio temporal al procedimiento de Autoevaluación, PG-1.02.
- Que adicionalmente, se ha decidido que la observación del cumplimiento con dichos Fundamentos se llevará a cabo a través de las observaciones en planta que rigen los procedimientos PA – 128 de las dos direcciones de central, y que dichos procedimientos han sido modificados para ello.
- Que el PA – 128 de CN Ascó (en adelante DCA), en revisión 9 se aprobó el 27/07/10, y el de CN Vandellós II (en adelante DCV), en revisión 8, el 6/07/10.
- Que en el caso de DCV este procedimiento es ligeramente diferente, ya que, como resultado del OSART de 2009, se está implantando una nueva sistemática para llevar a cabo las observaciones, que denominan “*Managers in the Field*”, consistente en que el mando al que corresponde hacer observaciones en campo un día determinado, dedique el día completo a ello, “sin entrar en su despacho”; pero que el contenido de las observaciones es el mismo en las dos centrales.
- Que se mostró a la Inspección los anexos que contienen los formatos correspondientes a la observación del cumplimiento con los Fundamentos en cada uno de estos procedimientos (anexo III.c en el caso de DCA, y anexo VIII en el caso de DCV), siendo el contenido de ambos anexos el mismo.
- Que en el caso de DCV existe además un anexo (IX) relativo a la observación de las Normas de Obligado Cumplimiento.
- Que los formatos de estos anexos deben cumplimentarse cada vez que se lleva a cabo una observación en planta, indicando el número de veces que se observan comportamientos acordes y no acordes con los Fundamentos; y que también se prevé la posibilidad de llevar a cabo observaciones exclusivas del cumplimiento con los Fundamentos.
- Que además de observar el cumplimiento o no con los Fundamentos, de acuerdo con las expectativas al respecto recogidas de manera general en los procedimientos PA – 128, los observadores deben reforzar los comportamientos positivos observados, y corregir aquellos comportamientos que se consideren inadecuados, hablando con la persona afectada y haciéndole ver la importancia de actuar de manera acorde con los Fundamentos.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



- Que los coordinadores del PA – 128 de cada central centralizan la recogida de los datos obtenidos en las observaciones, en particular las correspondientes al cumplimiento con los Fundamentos.
- Que se llevará a cabo un tratamiento estadístico de los resultados del cumplimiento con los Fundamentos, y un análisis de tendencias, con el objetivo de definir acciones cuando se considere necesario.
- Que en el caso de que se detecten desviaciones o se definan acciones derivadas de los resultados de las observaciones, se gestionarán a través del PAC.
- Que se han incorporado ya los Fundamentos en los programas de formación (hito 1.1.5), tanto continua como inicial.
- Que en cuanto a la formación inicial, se han impartido los Fundamentos (así como la Misión Visión y Valores, y las Normas de Obligado cumplimiento) en los cursos de acceso de nuevo personal, propio y contratado; y que se mostró a la Inspección la documentación utilizada en estos cursos, donde se recogen dichos temas.
- Que en cuanto a la formación continua, se ha emitido un aviso de cambio temporal (ACIP) al procedimiento de formación, PG-6.31, para incorporar estos aspectos en los contenidos de la formación anual.
- Que se consideran ya finalizadas las acciones correspondientes a este hito, y que se cerrará una vez que el procedimiento de formación revisado esté aprobado, y el Subcomité del CSNE para el PROCURA dé el visto bueno a las actuaciones realizadas para implantar el hito.
- Que en relación a la Actuación 1.2 “Definición y comunicación de normas de obligado cumplimiento”, se explicó a la Inspección que el 26 de mayo de 2010 se aprobaron en el Comité de Dirección las 10 Normas Básicas de Obligado Cumplimiento de ANAV, una vez seleccionadas éstas según el proceso que se explicó en la primera inspección de seguimiento 2010 realizada en abril.
- Que las 10 normas seleccionadas se interpretan como llamadas de atención al personal sobre temas que la Dirección considera importantes en el momento actual, relacionadas con la seguridad nuclear, la seguridad industrial (riesgos laborales), la protección radiológica, el medioambiente y la seguridad física; y que responden a la casuística observada en la organización.
- Que, por ese mismo motivo, si en el futuro se observa una implantación adecuada de las normas que han sido seleccionadas en la actualidad, se podrían modificar, introduciendo otros aspectos que se quieran potenciar ese momento.
- Que la última de las normas que se ha definido (“REPRESALIA: No se permiten represalias por la comunicación de aspectos de seguridad”) está relacionada con el concepto de SCWE (*Safety Conscious Work Environment*), o ambiente de trabajo

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



concienciado con la seguridad, y que se añadió para recordar al personal que es libre de comunicar aspectos relacionados con la seguridad, y que si fuera represaliado por ello, podría denunciar este hecho.

- Que asimismo, y aprovechando una negociación del convenio colectivo que se estaba llevando a cabo en la organización, se terminó de definir el ámbito de aplicación y el régimen sancionador aplicable a estas Normas (hito 1.2.2), y se introdujo en el nuevo convenio colectivo del personal de ANAV.
- Que se explicó a la Inspección que el incumplimiento de estas Normas será penalizado de manera gradual en función de la gravedad, repetición y del individuo o colectivo que haya incurrido en la falta; y que en la graduación de las faltas se tendrá en cuenta la negligencia e intencionalidad del infractor, el incumplimiento de advertencias previas, el perjuicio causado, la repetición y la trascendencia para la integridad física o la salud de las personas.
- Que los individuos que incurran en faltas pueden ser empleados de ANAV, o empleados de empresas contratistas o subcontratistas y/o sus correspondientes empresas.
- Que ante el primer incumplimiento, el Supervisor se reunirá con el empleado para corregir la conducta no deseada y se le aplicará una amonestación verbal, que será cancelada a los seis meses si no se producen nuevos incumplimientos.
- Que ante el segundo incumplimiento además de la corrección de la conducta no deseada por el supervisor, se programará una acción formativa al respecto, y la amonestación será por escrito, e igualmente será cancelada a los seis meses si no se producen nuevos incumplimientos.
- Que el tercer incumplimiento se considerará incumplimiento reiterado, y será de aplicación lo estipulado al respecto en el Régimen Disciplinario del vigente Convenio Colectivo de ANAV.
- Que si la persona que ha incumplido la norma pertenece a una empresa contratista o subcontratista, se dará cumplida información a la empresa a la cual pertenece el empleado, exigiendo comprobación de las acciones tomadas para corregir la conducta.
- Que para la definición de la matriz de incumplimientos aplicable a las normas de obligado cumplimiento se trabajó con los responsables de la Línea 6 con el objetivo de mantener la coherencia entre las dos líneas de trabajo; y que como resultado de ello se ha definido una penalización gradual de los incumplimientos, y se ha introducido la diferencia entre incumplimientos voluntarios e involuntarios; bajo la consideración de que la sanción debe actuar sobre aquellas personas que voluntariamente incumplen las normas de la organización, mientras que es el propósito de la Línea 6 modificar actitudes erróneas y formas de actuar no adecuadas aprendidas a lo largo del tiempo en la organización.

- Que está previsto que las denuncias se vehiculen a través del departamento de Relaciones Laborales, que investigará los casos denunciados; y que cualquier trabajador puede denunciar el incumplimiento de las normas por parte de otro.
- Que las Normas de Obligado Cumplimiento estarán en periodo de pruebas (esto es, se vigilarán y avisarán los incumplimientos, pero no se aplicarán las penalizaciones previstas) desde mayo de 2010 hasta su entrada en vigor definitiva, en noviembre de 2010, momento a partir del cual se tratarán los incumplimientos según el régimen sancionador definido.
- Que una vez aprobadas las normas y definido el régimen sancionador aplicable, se comenzó el proceso de difusión a todo el personal que trabaja en ANAV (hito 1.2.3), tanto de plantilla como de contrata, permanente y temporal.
- Que con motivo de la 19 recarga del grupo 2 de Ascó, se inició la comunicación de las normas de obligado cumplimiento mediante su inclusión en el contenido de los cursos de acceso para personal de recarga, y el reparto de hojas que contenían las 10 normas por una cara, y por la otra el régimen sancionador.

Que de manera general, se repartió una copia de las normas y su régimen sancionador a todo el personal de ANAV con la nómina del mes de junio, que se incluyó la información en la intranet y en pantallas de televisión, y se colocaron carteles en distintos puntos.

Que para informar al personal de empresas contratistas, en el mes de julio de 2010 se enviaron cartas con el cartel de las normas y el régimen sancionador a cada una de estas empresas, solicitando que sean repartidos a todo su personal; e incluyendo un formato que deben firmar todos los empleados a la recepción de los carteles, y que la empresa debe devolver una vez firmados a ANAV, para el control de haberse llevado a cabo la difusión de la información.

- Que de manera general, se ha introducido la difusión de las Normas de obligado cumplimiento de ANAV en el contenido de los cursos de acceso, como se pudo comprobar en la documentación de los mismos, mostrada a la Inspección; así como en la formación continua (mediante el mismo aviso de cambio temporal al procedimiento de formación, PG-6.31, mencionado en la actuación 1.1).
- Que se pasó entonces a tratar la **Línea 2, Formación y Capacitación Técnica**.
- Que se comenzó tratando la Actuación 2.1, "Formación del personal de nueva incorporación", cuyo hito 2.1.1 preveía el desarrollo de profesiogramas orientados a la búsqueda y selección de personal del PRO con las actitudes identificadas como debilidad dentro del diagnóstico -Plazo: Mayo 2010-.
- Que ANAV ha seguido trabajando en desarrollar sus propios profesiogramas, a partir de los que había elaborado previamente [REDACTED], tratando de corregir las heterogeneidades entre profesiogramas detectadas en la inspección de octubre de 2009, teniendo en cuenta las actitudes identificadas como debilidades dentro del diagnóstico

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



que sirvió de base al PROCURA, e incorporando un capítulo específico que tiene en cuenta la cultura ideal de ANAV, establecida en la Línea 6 del PROCURA.

- Que los profesiogramas incluyen un apartado relativo a los requisitos correspondientes al estilo cultural ideal definido por ANAV, esto es, el estilo constructivo, definido por las escalas afiliativa, humanístico-alentadora, logro y autorrealización; y que en el perfil correspondiente se ha definido un límite superior para cada escala, que corresponde al valor medio de las 18 mejores Plantas según INPO, y un valor mínimo.
- Que el perfil de competencias se define de forma específica para cada puesto (en cuanto a componentes y límites requeridos), y que integra una parte de aptitud intelectual, y otra de competencias fundamentales, y que en esta parte se han tratado de incluir los aspectos que se identificaron como debilidades en el diagnóstico previo al PROCURA.
- Que para llevar a cabo esta tarea se ha contado con la ayuda de las empresas que colaboran con ANAV en la selección de personal [REDACTED] y [REDACTED] y del equipo de trabajo de la Línea 6.
- Que para elaborar cada profesiograma se ha consultado a la línea, y que Recursos Humanos ha llevado a cabo una revisión de todos ellos para asegurar la heterogeneidad en el proceso y la coherencia de los profesiogramas entre sí.
- Que hasta el momento que tuvo lugar la inspección se habían realizado un total de 51 profesiogramas, correspondientes a los puestos identificados como más críticos dentro del PRO (hito 2.2.1) y para los que se requería hacer contrataciones en el 2010, y que dichos profesiogramas están distribuidos en las siguientes áreas: Operación (6), Mantenimiento (21), Protección Radiológica (7), Formación (1), Servicios Técnicos (7), Calidad (2), Química (2), Tecnología (5), y que se mostró a la Inspección el listado correspondiente.
- Que estos profesiogramas ya se han utilizado en las últimas selecciones de personal llevadas a cabo en ANAV, y que está previsto continuar desarrollando profesiogramas hasta tenerlos para todos los puestos de trabajo que lo requieran.
- Que no se pretende que los profesiogramas cubran todos los puestos de trabajo existentes en la central, sino únicamente aquellos que son susceptibles de contratación externa, dado que existen algunos puestos que no se cubren por este procedimiento, sino por promoción interna (por ejemplo, puestos como el de supervisor de sala de control, al que no se puede acceder por contratación, sino únicamente siendo previamente operador). Que tampoco se utilizarán para la contratación de personal de empresas externas para prestación de servicios estables o esporádicos.
- Que se mostraron a la inspección los profesiogramas de Operador de Reactor, Jefe de ejecución mecánico y Monitor ALARA Operacional.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747

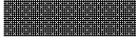
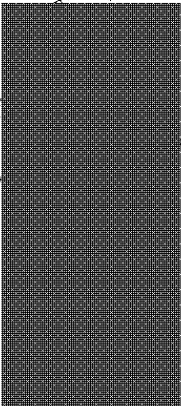


- Que ANAV considera que este hito está implantado, y está en proceso de verificación y cierre, y que se mostró a la Inspección el informe borrador correspondiente al hito.
- Que en cuanto a los hitos 2.1.2 y 2.1.3, relativos a la definición de requisitos de formación a impartir en el PRO y a personal subcontratado de nueva incorporación para garantizar que cubren las debilidades identificadas en el diagnóstico del PROCURA (plazo: Mayo 2010), los representantes de ANAV indicaron que, tal como se había ido explicando en hitos anteriores, se han incorporado los Fundamentos de ANAV, la Misión Visión y Valores, y las Normas Básicas de Obligado Cumplimiento, a los programas de formación continua (mediante aviso de cambio temporal al procedimiento PG-6.31) y a la formación inicial del personal fijo y de contrata.
- Que esta formación ha sido impartida a los contratistas que han participado en la última recarga de C.N. Ascó. Que se entregó a la inspección una copia de las transparencias utilizadas en estas sesiones de formación.
- Que, asimismo, se han incluido dentro de los programas de formación inicial los cursos para Jefes de los Supervisores (*Next Level Leadership*) y los Seminarios para Supervisores y Supervisores Ayudantes, acciones formativas que aparecen como consecuencia de la Guía de Actuación de Supervisores (actuación 2.3).
- Que adicionalmente a ello, y con el objetivo de reforzar los comportamientos seguros que se impartirán en la formación, se sigue trabajando en el desarrollo de un Simulador de Factores Humanos, en el cual recibirá formación tanto el personal que trabaja actualmente en ANAV, como el personal de nueva incorporación, fijo y de contrata permanente; estando en estudio la posibilidad de ampliarlo al personal de contrata esporádica.
- Que el simulador se encuentra en fase de construcción, estando prevista la finalización de las obras en noviembre de 2010; y que en el momento que tuvo lugar la inspección se estaban llevando a cabo los siguientes trabajos: revestimiento de las divisorias interiores con pladur; trasdosados (revestimiento / aislante) de la fachada; instalaciones de clima, fontanería y electricidad; saneamientos y urbanización.
- Que en paralelo con la construcción del simulador se está trabajando en el diseño y desarrollo de los módulos formativos que se impartirán en él, con el objetivo de que el simulador esté operativo a finales de 2010.
- Que se mostró y entregó a la Inspección el listado de los 18 escenarios que se han definido hasta el momento, en el que se recoge para cada escenario los comportamientos humanos que se espera entrenar con cada uno de ellos; y que dicho listado podría ser modificado en función de la visita de *benchmarking* a la central de [REDACTED], prevista para Septiembre de 2010, para contrastar las prácticas de entrenamiento.
- Que sólo ha sido desarrollado uno de los escenarios (escenario 4), mostrándose a la Inspección la documentación desarrollada para el mismo, "Trabajo en cabina XXX en

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



zona controlada”, en la que se recoge toda la información necesaria para implementar la sesión, se detallan los pasos de la misma, se identifican las actitudes y comportamientos que se quiere reforzar mediante esta sesión, y se proporciona una checklist específica para recoger la información correspondiente.

- Que en la definición de estos escenarios ha participado  y un equipo multidisciplinar de ANAV.
- Que respecto al refuerzo de la verificación del cumplimiento de los requisitos contractuales de contratistas (hito 2.1.3) y específicamente en lo relativo a la cualificación del personal aportado por los contratistas para realizar trabajos de recarga (Condición 2 para la Apreciación Favorable del CSN al PROCURA, Revisión 1, para reforzar la supervisión de trabajos realizados por personal contratista, y como recomendación también identificada en la Actuación K) se mostró a la Inspección el informe 004160 de 21-07-2010, cuyo alcance es la comprobación de la correcta identificación y verificación de los requisitos de formación y cualificación del personal externo contratado para realizar trabajos en la 19ª recarga de ASCO II. Que las verificaciones identificadas en este informe han sido realizadas por personal del Grupo de Calidad de ANAV. Que el informe identifica las comprobaciones realizadas y las empresas externas sobre las que se han realizado. Que en las conclusiones se identifican las acciones introducidas por la planta para reforzar el control de la cualificación del personal externo de recarga y se identifican catorce aspectos a mejorar. Que se informó a la inspección que está previsto que el Grupo de Calidad continúe haciendo estas verificaciones independientes en las próximas recargas de las plantas de ANAV y extenderlas durante el tiempo necesario para que las mejoras estén totalmente implantadas.
-  Que con las actividades de definición de la formación y la previsión de utilizar el Simulador de Factores Humanos para reforzar los contenidos, ANAV considera implantado el hito 2.1.2, estando en proceso de cierre; y que en el caso del hito 2.1.3, ANAV lo considera implantado con la introducción en la formación inicial y continua del personal contratado los Fundamentos de ANAV, la Misión Visión y Valores, y las Normas Básicas de Obligado Cumplimiento, y con la previsión de utilizar el Simulador de Factores Humanos para la contrata estable.
- Que en relación a la Actuación 2.2, “Plan de choque complementario al PRO”, finalizado el hito 2.2.1, se continúa trabajando en el hito 2.2.2, relativo a la definición y ejecución del plan de selección y contratación de personal de forma complementaria al PRO, cuyo objetivo es tratar de obtener recursos para cubrir de la forma más rápida posible las áreas con carencias prioritarias desde el punto de vista de la seguridad, teniendo en cuenta que el PRO requiere un tiempo para ser efectivo.
- Que en el momento actual se continúan lanzando procesos de promoción interna para cobertura de vacantes, con el objetivo de promocionar operarios para potenciar la segunda línea de supervisión (técnico ayudante y jefe de equipo), puestos que se cubren únicamente por promoción interna.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



- Que en el momento que tuvo lugar la inspección se encontraba en marcha un proceso de promoción interna, de acuerdo al convenio colectivo, y que se preveía lanzar otro en septiembre.
- Que para dotar de criterios objetivos los procesos de promoción interna se utilizan pruebas prácticas (para las que se ha definido los temarios correspondientes a los puestos), test de capacidad de aprender y una valoración de los méritos y la experiencia de los aspirantes.
- Que en el caso de DCA, en el marco de esta actuación y como refuerzo permanente durante todo el año, durante los meses de marzo y abril se han contratado 24 Técnicos ayudantes procedentes de empresas exteriores, con contrato estable por un año, y que dichas personas han intervenido ya como refuerzo de supervisión durante la 19 recarga del grupo 2, que tuvo lugar entre mayo y junio de 2010.
- Que, adicionalmente, 4 personas que ya estaban en la organización de Mantenimiento, han realizado funciones de supervisión con el grupo anterior durante la recarga, y que sus funciones se han desarrollado de acuerdo a la nueva Guía de Supervisión (actuación 2.3).
- Que no se sabe aún si estas 24 personas pasarán a ser de plantilla. Que se mostró el listado de las personas contratadas y un ejemplo de los contratos realizados. Que para Mantenimiento mecánico se han contratado 10 técnicos, 4 de [REDACTED] 3 de [REDACTED], 2 de [REDACTED] y un autónomo. Que para Mantenimiento eléctrico e instrumentación y control se han contratado 10 técnicos, 9 de [REDACTED] y uno de [REDACTED]. Que para Mantenimiento inspecciones y pruebas se han contratado cuatro técnicos, 1 de [REDACTED] 1 de [REDACTED] 1 de [REDACTED] y 1 de [REDACTED]. Que el refuerzo de la supervisión ya se ha aplicado en 19 recarga de C.N. Ascó
- Que en el caso de Vandellós II se han contratado 10 técnicos, 3 para Mantenimiento eléctrico, 2 para Mantenimiento de instrumentación y control, 3 para Mantenimiento mecánico y 2 para Mantenimiento inspecciones y pruebas.
- Que de este modo se han incrementado en 28 personas las dedicadas a supervisión en recarga, lo que supone que en la recarga del grupo II en 2010 se han triplicado las supervisiones relacionadas con la seguridad respecto a las realizadas en la última recarga en DCA, la recarga del grupo I de 2009.
- Que para la contratación de este personal se ha utilizado el Anexo 15 del PG-4.07 que rige los procesos de contratación, y el procedimiento PG-6.24, relativo a la formación y cualificación de contratistas.
- Que, en particular, el personal contratado para Mantenimiento Instrumentación y Control, ha recibido el curso de sistemas de CN Ascó que imparte [REDACTED].
- Que en DCV se está trabajando en esta misma línea, habiendo incorporado a 10 supervisores externos, 3 para Mantenimiento eléctrico, 2 para Mantenimiento de

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



instrumentación y control, 3 para Mantenimiento mecánico y 2 para Mantenimiento inspecciones y pruebas y estando previsto reforzar el equipo de supervisión con otras 7 personas de la organización (6 de ellas de soporte técnico y otra de mantenimiento mecánico) durante la próxima recarga (programada para enero de 2011).

2.2.3 Definición, implantación y verificación de que todos los trabajos relacionados con la seguridad tienen supervisión, y que la supervisión de trabajos es realizada por personal de plantilla o al menos por personal con contrato estable de larga duración, con la cualificación adecuada. Plazo: Junio 2010.

- Que en relación a la Actuación 2.3, “Formación de supervisores” se ha completado el hito 2.3.1, “Desarrollo de la Guía de Actuación de Supervisores”, con la edición de la guía de gestión GG – 6.03 “Guía de Actuación de Supervisores”, Rev. 0, el 22 de julio de 2010. Que esta guía desarrolla la filosofía general de ANAV sobre supervisión de trabajos relacionados con la seguridad. Que entre los objetivos de la supervisión no se identifica que la supervisión tiene por objeto verificar que las actividades y trabajos se realizan cumpliendo los requisitos técnicos y de calidad aplicables.

Que de forma complementaria al Hito 2.2.3, y para cumplir con las Condiciones para la Apreciación Favorable del CSN al PROCURA, Revisión 1, se reforzará dentro de la Guía de Actuación de Supervisores el establecimiento de expectativas de las supervisiones, los requisitos de los supervisores según las actividades a supervisar y las instrucciones para la detección de problemas en las actividades supervisadas. También se reforzarán las directrices sobre la documentación que debe estar disponible en el lugar de trabajo para su realización y para planificar, realizar y documentar adecuadamente las supervisiones y las reuniones previas y posteriores de los trabajos.

- Que la guía GG-6.03 diferencia entre supervisión directiva y supervisión de primer nivel.
- Que en relación a la supervisión de primer nivel, se recogen las figuras de supervisor de primer nivel (que puede ser desempeñado únicamente por jefes de ejecución de ANAV) y de supervisor ayudante, que desempeña aquellas funciones que se han definido como susceptibles de ser delegadas.
- Que la guía establece las responsabilidades relativas a la supervisión de comportamientos asociadas al rol de supervisor, así como el resto de actividades típicamente desarrolladas por un supervisor, especificando que dichas actividades no tienen carácter prioritario, y no podrán ir nunca en detrimento del desempeño de las funciones básicas del supervisor.
- Que únicamente 7 de las 14 responsabilidades del rol de supervisor son delegables, y que únicamente podrán ser delegadas en personal perteneciente al equipo del supervisor que haya sido previamente designado y cualificado como supervisor ayudante.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



- Que los supervisores de primer nivel son siempre personal de plantilla de ANAV, y que los supervisores ayudantes serán personal de plantilla o contrata permanente siempre que se trate de actividades relacionadas con la seguridad, pudiendo ser personal de contrata temporal únicamente en el caso de que se trate de supervisar actividades no relacionadas con la seguridad.
- Que dentro del proceso de supervisión se establecen tres niveles: supervisión básica (para actividades no relacionadas con la seguridad), supervisión estándar (para actividades relacionadas con la seguridad pero no críticas) y supervisión especial (para actividades críticas relacionadas con la seguridad), para cada uno de los cuales se define un grado de supervisión y una figura responsable (por ejemplo: únicamente la supervisión básica puede ser desarrollada por personal de contrata esporádica, y la supervisión especial se llevará a cabo siempre por supervisores de primera línea, nunca por supervisores ayudantes).
- Que en el caso de actividades repetitivas (tales como, gamas de preventivo, procedimientos de vigilancia, rondas, comprobaciones, medidas rutinarias, evaluaciones, elaboración informes periódicos, implantación acciones formativas, etc.) se establece un “Programa de Supervisión”, que establece una supervisión en campo que se desarrollará sobre una muestra representativa de total de veces que se ejecuta, y que esta supervisión quedará documentada.
- Que, tal como se ha definido, la Guía de Supervisión aplica a la organización de Mantenimiento, no estando previsto por el momento ampliar su alcance a otras unidades, ni a la supervisión de actividades de mantenimiento que se puedan realizar fuera de las instalaciones de ANAV.
- Que la filosofía general recogida en la guía GG-6.03, se desarrollará en detalle posteriormente en los procedimientos específicos de las distintas unidades a las que aplica.
- Que en la última recarga de DCA se utilizó una herramienta denominada “matriz de hitos de recarga”, en la cual para cada trabajo se identificaba si estaba o no relacionado con la seguridad, si era o no crítico, si era repetitivo, etc.
- Que los representantes de ANAV manifestaron considerar que una herramienta de este tipo puede facilitar la identificación de los trabajos que requieren supervisión y el tipo de ésta que le corresponde, y que esperan poder aplicarlo en las tres recargas programadas para el 2011, una vez realizados los seminarios de formación de supervisores correspondientes.
- Que no obstante, y debido a que la recarga de CN Vandellós está programada para enero de 2011, los representantes de ANAV indicaron que no se puede garantizar que todos los supervisores de DCV hayan pasado por los seminarios correspondientes, al depender la impartición de estos de la disponibilidad de [REDACTED] para ello.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



- Que se contempla una supervisión para tareas relacionadas con la seguridad especiales, la cual será realizada por los Supervisores, con presencia permanente, y una supervisión estándar para tareas relacionadas con la seguridad, que será realizada por la Supervisión Ayudante mediante PPS Y PPS y una supervisión básica para tareas no relacionadas con la seguridad y sobre equipos significativos para el riesgo. Que todas las OT's de mantenimiento correctivo relacionadas con la seguridad tendrán supervisión y que sobre las OT's de mantenimiento preventivo, relacionadas con la seguridad se realizará una supervisión por muestreo. Que a este respecto, por parte del CSN se manifiesta que de acuerdo con lo recogido en la condición 2 de la Apreciación favorable, todos los trabajos relacionados con la seguridad deben tener supervisión, si bien el nivel de supervisión puede ser graduado de acuerdo con la importancia, alcance y complejidad de los trabajos. Que los Jefes de Ejecución (Técnicos Medios (TM)) de plantilla serán los Supervisores y estarán cualificados para la supervisión especial de trabajos relacionados con la seguridad, mientras que los Técnicos Ayudantes ó Supervisores Ayudantes podrán ser de plantilla o contrata fija y estarán cualificados para supervisión estándar de trabajos relacionados con la seguridad (según catálogo de elementos). Que la supervisión básica de trabajos no relacionados con la seguridad y significativos para el riesgo podrán ser supervisados por personal con contrato temporal.

Que en relación con el hito 2.3.2, relativo a la definición e implantación de un programa de formación basado en la Guía de Actuación de Supervisores (plazo: diciembre 2011), se explicó a la Inspección que la Guía de Supervisión 6.03 recoge los principios básicos relacionados con la formación de supervisores, en el apartado 8 y los anexos I y II; y que estos principios se desarrollaran de forma específica en el procedimiento PG-6.31 de Formación.

- Que la Guía prevé dos tipos de formación: la formación de los jefes de los supervisores de primera línea (o "*Next Level Leadership*"), y la formación de los supervisores de primera línea.
- Que para el "*Next level leadership*" está programado llevar a cabo un curso de [REDACTED] entre los días 15 y 19 de noviembre, al que asistirán unas 40 o 60 personas, que representarán casi la totalidad del colectivo al que se dirige este curso.
- Que se espera hacer un curso piloto para los supervisores de primera línea la semana del 22 de noviembre de 2010, estando pendiente de confirmar por [REDACTED] la disponibilidad para estas fechas.
- Que a lo largo de 2011 se llevará a cabo la formación de todos los supervisores, y que se tratará de ir programando los cursos en función de las necesidades de las tres plantas y la disponibilidad de [REDACTED]
- Que los requisitos de formación y cualificación de los puestos se revisarán para incluir los requisitos correspondientes a la supervisión de comportamientos.
- Que a continuación se pasó a tratar la **Línea 3, Proceso de Toma de Decisiones**, que se compone de una única Actuación, 3.1 "Implantación de un proceso de toma de

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



decisiones operacionales”, cuyo hito 3.1.1, “Elaboración de un Proceso de Toma de Decisiones Operacionales” se encuentra ya implantado, con la edición del procedimiento general PG – 0.11 “Procedimiento para la Toma de Decisiones Operacionales (ODM)”, que fue aprobado en septiembre de 2009.

- Que desde su aprobación formal, el proceso ha sido aplicado 7 veces en DCV, estando documentados 5 de los procesos, y en fase de documentación y cierre los dos restantes.
- Que se mostraron a la Inspección como ejemplo la ODM – 190410-01 “Anomalía en circuito de lubricación de la turbobomba de agua de alimentación principal B”, y la ODM – 210310 – 01 “Disparo del TP por actuación del relé 64B/GP”.
- Que se explicó a la Inspección que en DCV se ha comenzado a utilizar la llamada “matriz de visualización”, como herramienta de apoyo visual al proceso ODM.

Que la en DCV se ha llevado a cabo la primera autoevaluación del proceso ODM, que abarca la aplicación del proceso en los años 2008 y 2009, y que el informe correspondiente se encuentra aún en borrador.

Que se informó a la Inspección de que en DCA se habían llevado a cabo 7 ODMs desde principio del año 2010, y se mostraron a la Inspección como ejemplo tres de ellas: ODM - 20100608-01, relativa al disparo por rotor bloqueado/cortocircuito de la bomba B del RHR del Grupo II; ODM - 20100202-01, relativa a la determinación de pruebas tras el arranque del GDB durante la realización del PV-38-II-B, del Grupo II; y ODM - 20100518-01, relativa a las acciones a tomar en la válvula 1/VM-1404A al conocer la afectación por corrosión de magnesio de la válvula 2/VM-1404A y el cambio de motor por rotor agarrado de la 1/VM-1404B.

- Que en relación a la formación en el proceso ODM (hito 3.1.2), se está valorando repetir el curso de [REDACTED] que se impartió en el año 2006 contexto del PAMGS, cuando se decidió implantar el proceso ODM en DCV.
- Que en paralelo, el Jefe de Explotación de DCV ha impartido un seminario con el objetivo de concienciar y reforzar la importancia del proceso ODM, sobre bases propias.
- Que a este seminario asistieron 19 de las personas que asistieron al curso de [REDACTED] del año 2006, lo que supone aproximadamente la mitad de los asistentes originales.
- Que se mostró a la Inspección la documentación utilizada para el seminario, en el que se presentaron los resultados de la primera autoevaluación de la aplicación del proceso ODM en DCV, identificando las lecciones aprendidas en este periodo, llevó a cabo un refresco del contenido del curso original de [REDACTED] y se hizo una presentación del SER 2003-5 “Operational Decision-Making” de [REDACTED], en el que se recogen varios casos prácticos.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



- Que finalmente se revisó una serie de ejemplos de sucesos causados por una Toma de Decisiones Operacionales inefectiva (SER y SOER de [REDACTED] y suceso del EF de CNV).
- Que está previsto repetir este seminario para aquellos asistentes al curso de [REDACTED] de 2006 que no asistieron a esta primera edición, y, adicionalmente, para aquel personal de DCV que no lo hubiera recibido entonces pero que lo requiera por sus funciones en el momento actual; y que se ha ofrecido apoyo a DCA en el caso de que se decida hacer algo similar.
- Que en relación al hito 3.1.3, “Modificación de la Guía de Autoevaluación para incorporar al informe anual el proceso de Toma de Decisiones Operacionales”, se informó a la inspección de que se ha emitido un aviso de cambio temporal al procedimiento de autoevaluación, PG – 1.02, y que en la próxima revisión de dicho procedimiento se incluirá el proceso ODM en el alcance de la autoevaluación.

[REDACTED] Que la forma de llevar a cabo la autoevaluación del proceso de toma de decisiones operacionales se recoge de forma específica en la guía PG – 0.11 que regula el proceso ODM.

Que a continuación se pasó a tratar la **Línea 4, Trabajo en equipo y comunicación interdepartamental.**

Que en la Actuación 4.1 “Creación de coordinadores de área por unidad”, una vez finalizado el hito 4.1.1 “Elaborar la guía de gestión para coordinadores de área y responsables por unidad organizativa” con la edición de la guía GG – 0.07, se está trabajando en el hito 4.1.2, para actualizar los procedimientos generales y administrativos afectados.

- Que, en algunos casos, adicionalmente se están elaborando procedimientos específicos, como por ejemplo en el caso de comunicación en que, además de modificar el procedimiento general de comunicación, PG – 0.06, se ha elaborado el PCRE – 0.02 “Funciones de los Responsables de Comunicación”, que fue mostrado a la Inspección, y que se encontraba en borrador en el momento que tuvo lugar la inspección.
- Que, entre otras cosas, este procedimiento recoge las actitudes esperadas en los Responsables de Comunicación, e identifica las fuentes de formación de los que recoger mensajes a transmitir en sus respectivas unidades organizativas.
- Que se espera que los Responsables de Comunicación conozcan las inquietudes de comunicación de su entorno, y las transmitan al coordinador de comunicación, con el objetivo de que se puedan lanzar iniciativas coordinadas de comunicación focalizadas a dichas necesidades.
- Que el Coordinador de Comunicación se reúne con los responsables de comunicación de DCA por una parte, y con los de DCV y corporativos por otra; que está previsto

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



que durante 6 meses las reuniones sean mensuales, y que transcurrido este tiempo se valorará la posibilidad de modificar la frecuencia.

- Que independientemente de estas reuniones, se espera que la comunicación entre los responsables y con el coordinador sea constante, bien de forma presencial bien vía teléfono o correo electrónico.
- Que en el caso de DCA, los Responsables de Comunicación comenzaron a trabajar con motivo de la recarga, por ejemplo participando en la hoja "Info Recarga" que se editaba durante la misma, y colaborando con el equipo de cambio cultural de DCA.
- Que en el caso de DCV, en el momento que tuvo lugar la inspección los Responsables de Comunicación habían tenido únicamente una primera reunión de lanzamiento.
- Que los Responsables de Comunicación han recibido un curso práctico de comunicación, tras el cual los asistentes recibieron un informe personalizado.
- Que en el caso de Formación, los Coordinadores de Formación se reúnen en comités para analizar la eficacia de la formación, definir nuevos cursos, etc.

Que los Coordinadores de Formación son personal de línea, generalmente jefes de unidad, y que dedican una parte de su tiempo a estas funciones.

Que se continúa también trabajando en la implantación de la figura de los Instructores de Formación, que será personal de [REDACTED] asignado a las distintas unidades, con la función de preparar impartir formación específica en su unidad; ayudar a preparar la formación que dé otra gente; y comunicar a los supervisores del área de formación deficiencias o sugerencias asociadas a los cursos que se impartan en su unidad.

- Que este papel estará desempeñado por instructores junior, seleccionados a través de un proceso específico que busque las habilidades que se requieren para estos puestos, y que tendrán como formación inicial una parte técnica de carácter intermedio (con un nivel algo inferior al requerido para un operador de sala de control), formación en comunicación y pedagogía, y que seguirán una formación continua específica relativa a la unidad a la que estén asignados.
- Que en el momento que tuvo lugar la inspección se contaba ya con 7 instructores en DCA y 8 en DCV, y que adicionalmente se había contratado a 2 instructores en Servicios Técnicos y 1 en Recursos Humanos, estos tres con la función de dar formación a todas las direcciones corporativas, y que los representantes de ANAV manifestaron que esta figura se encontraba ya bastante consolidada, después de aproximadamente un año de funcionamiento.
- Que los representantes de ANAV explicaron a la Inspección que se estaba tratando de evitar el riesgo que puede conllevar que la figura de instructor de formación responda por una parte a [REDACTED] por otra a Formación de ANAV, y finalmente al jefe de la unidad a la que estén asignados.

- Que se espera minimizar este riesgo a través de los cursos de SAT (*Systematic Approach to Training*) que se están impartiendo en la organización, en los que se transmite que el liderazgo en formación debe venir de la línea, que debe ser la responsable de marcar las necesidades y alcance de la formación.
- Que se había celebrado en DCV un curso de SAT de 5 días impartido por [REDACTED] e [REDACTED], dirigido a instructores y coordinadores de formación, y que se preveía repetirlo próximamente en DCA.
- Que además de ello, se había celebrado un curso de un día de SAT, impartido por [REDACTED] y dirigido a mandos y directivos (a partir del nivel de jefe de especialidad).
- Que en el caso de Experiencia Operativa (EO), la sistemática de Coordinadores y Responsables de EO está lanzada y en funcionamiento en las dos centrales (en particular, en DCV se sigue esta sistemática desde 2006), llevándose a cabo reuniones periódicas, que los representantes de ANAV consideran han revertido en una mejora de los análisis de EO y de los plazos en que se realizan.
- Que se ha procedimentado la sistemática en el procedimiento de gestión de Experiencia Operativa Interna, PA – 121, y que los responsables de EO han recibido formación avanzada en análisis de EO.
- Que en el caso del Programa de Acciones Correctoras (PAC) los Responsables son en general los mismos que en el caso de EO, salvo algunas pequeñas variaciones, que las funciones se han recogido en el procedimiento correspondiente al programa de acciones correctoras, PG – 1.03, y que los Responsables han recibido una formación en el PAC análoga al resto de la organización.
- Que en el caso del área de Factores Humanos (FFHH), para la cual se decidió con posterioridad nombrar Coordinador y Responsables de FFHH, el desarrollo es un poco más lento que en los casos anteriores, pero que en cualquier caso se espera terminar de definirlo antes de que se cumpla el plazo previsto, diciembre de 2010.
- Que con ayuda de [REDACTED] se ha buscado como referencia centrales nucleares americanas, y que se analizarán las prácticas desarrolladas en ellas.
- Que en espera de los resultados del *benchmarking*, Comité de OyFH discutió el perfil que deberían tener los Responsables de FFHH, si deberían tener formación específica o no, si tendrían o no carácter voluntario, si serían nombramientos fijos o temporales, y otros aspectos de la sistemática a seguir.
- Que el Jefe de la unidad de Organización y Factores Humanos (OyFH), y Coordinador de FFHH, propuso utilizar el modelo de Enlaces de Factores Humanos que está implantado en CN Almaraz (personal de línea, de carácter voluntario y rotatorio, y con dedicación a tiempo parcial), y que se decidió adoptar éste a la espera de los resultados del *benchmarking*.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



- Que se espera empezar a nombrar Responsables de FFHH en octubre, que se revisará el PG – 0.08 relativo al Programa de OyFH para incorporar estas figuras y sus funciones, y que se intentará llevar la revisión de este procedimiento al Comité de OyFH de noviembre de 2010 para su aprobación.
- Que está aún por definir la formación requerida para los Responsables de FFHH, y que dicha formación se impartirá en 2011, debido a la gran cantidad de actividades formativas que se han programado ya en 2010.
- Que, adicionalmente, en DCA se han formado dos equipos que están trabajando en temas de FFHH.
- Que en relación a la Actuación 4.2 “Recogida y transmisión de información relevante para la seguridad”, se explicó a la Inspección que no se habían encontrado referencias internacionales con un modelo tan completo de recogida y transmisión de información como el que se pretendía elaborar, y que se ha trabajado en paralelo en los hitos que componen esta actuación.

Que se mostró a la Inspección los formatos de paquetes de información relevante para la seguridad que se han elaborado para las distintas Direcciones de ANAV (direcciones de central, DCA y DCV, Dirección de Servicios Técnicos (DST), Dirección de Control y Logística, Dirección de Recursos Humanos y Dirección General).

Que la frecuencia de recogida de información en estos formatos será diferente para cada dirección: por ejemplo, será diaria en el caso de las direcciones de central, semanal para DST, y mensual para el resto de direcciones.

- Que las fuentes para recoger esta información serán, por ejemplo, la reunión diaria de las plantas, las reuniones de cribado, las reuniones de dirección o de los comités de seguridad nuclear de la central y del explotador, CSNC y CSNE.
- Que se está aplicando de forma piloto en DCA la sistemática de recogida y difusión de información, y que Planificación cumplimenta el formato correspondiente para cada una de las unidades después de la reunión diaria, donde Operación presenta diariamente la información de estado de planta.
- Que la información que se recoge en el caso de DCA comprende los siguientes temas: estado operativo de la central, inoperabilidades relevantes en equipos de seguridad, condiciones anómalas abiertas, nuevas experiencias operativas, actividades relevantes previstas, temas de seguimiento especial, nuevas disconformidades del cribado, asuntos relevantes tratados en Reunión de Dirección o CSNC, temas en investigación, posibles alertas tempranas, petición de ayudas a otras direcciones ANAV, formación de equipos para trabajos no rutinarios y valoración explotación planta.
- Que estos formatos se publican en la intranet de ANAV, por lo que serán accesibles por las demás direcciones, y que además de ello se está valorando la posibilidad de utilizar a los Responsables de Comunicación, definidos en la actuación 4.1, para

canalizar la información, y que se está valorando que reciban la información directamente para poder transmitirla a su vez en su entorno.

- Que se espera que en las distintas direcciones recibir esta información permita mantenerse actualizado en las actividades de las otras que puedan tener influencia en su trabajo, por ejemplo, tener noticia anticipada de trabajos previstos con interfases o de próximas solicitudes de ayuda, avances de resultados de actividades realizadas en otras direcciones, etc, lo que puede, por ejemplo, facilitar la planificación de trabajos.
- Que, no obstante, los procesos de transmisión de información que se están definiendo se consideran adicionales, y no sustituirán en ningún caso a los mecanismos de comunicación formal entre las direcciones.
- Que en la actualidad se está trabajando en definir un formato de una o dos páginas en el que sintetizar la información que procede de todas las direcciones, con el objetivo de que estas hojas se lleven a las reuniones de central del día siguiente.
- Que durante la pasada recarga de Ascó II se emitió de forma piloto un boletín de recarga de carácter periódico (Info Recarga), cuyo contenido incluía temas como información de trabajos realizados o previstos para la recarga, curiosidades, incidencias y lecciones aprendidas de las mismas, avisos, entrevistas, un listado de hitos significativos de la recarga (con las fechas previstas) o el seguimiento de objetivos de recarga.
- Que en estos boletines se identificaban con una bocina algunos temas que se consideraban significativos y cuya difusión a toda la organización se consideraba especialmente importante, con el objetivo de que fuesen recogidos por los Responsables de comunicación y transmitidos al resto del personal, de forma adicional a los boletines.
- Que los representantes de ANAV valoraron como muy positiva esta iniciativa, y explicaron que ha tenido muy buena acogida, tanto en DCA como en DCV, dónde también se repartía, y que se había contado con una participación importante del personal a la hora de proponer temas que incluir en los boletines.
- Que se hizo el ejercicio de preguntar a diversos empleados por incidencias ocurridas en la recarga y recogidas en el Info Recarga, constatándose que había un conocimiento elevado de los mismos, lo cual, según los representantes de ANAV, es indicativo de que los flujos de comunicación están funcionando adecuadamente.
- Que se pasó entonces a tratar las actividades desarrolladas en la Actuación 4.3 "Refuerzo de la Experiencia Operativa (EO)".
- Que se ha definido ya el proceso que integra toda la experiencia operativa (hito 4.3.1), interna y externa, que se recogerá en un procedimiento general único de Experiencia Operativa (equivalente al actual, PG – 3.02, pero aplicable a todas las direcciones de ANAV), que podrá desarrollarse posteriormente en procedimientos o guías de detalle para temas concretos.

- Que se mostró a la Inspección el diagrama de proceso diseñado, cuyas salidas son dos: el programa de acciones correctoras (PAC) y el GESEOL (herramienta propia de experiencia operativa externa).
- Que una vez se edite este procedimiento general, se definirá la formación correspondiente al mismo (hito 4.3.3).
- Que en relación a la formación en técnicas de análisis de experiencia operativa (hito 4.3.4), ésta se cubrirá en gran parte con la formación programada dentro del hito 5.2.2, salvo en el caso del análisis de experiencia operativa externa, para la cual se programarán cursos específicos dentro de esta actividad.
- Que se trató a continuación la **Línea 5, Proceso de Identificación y Resolución de Problemas (I&RP)**.

Actuación 5.1 Simplificación y mejora del proceso de identificación y resolución de problemas y su herramienta de gestión

5.1.1 Definición de las bases del Proceso de Identificación y Resolución de Problemas y criterios de simplificación y mejora del GesPac. Plazo: Junio 2009.

5.1.2 Revisión de la especificación de funcionalidades del GesPac en función de las bases del proceso de Identificación y Resolución de Problemas. Plazo: Septiembre 2009.

5.1.3 Análisis del impacto de los cambios en el funcionamiento del GesPac. Plazo: Septiembre 2009.

- Que ANAV considera los hitos 5.1.1, 5.1.2 y 5.1.3 implantados y cerrados.

5.1.4 Implantación de las mejoras en la herramienta GesPac. Plazo: Noviembre 2010.

- Que la nueva versión de la herramienta informática de GesPAC está en un entorno de pruebas, en concreto el Grupo de Calidad está realizando la verificación de que cumple la especificación técnica y lleva un control documentado de las incidencias que detecta, mostrándose a la Inspección un ejemplo de este control. Que se prevé que esta fase esté finalizada para finales de agosto. Que a partir de agosto se abrirá para su revisión por parte de los coordinadores de método. Que existe un plan de pruebas a realizar por Sistemas de Información y Comunicaciones antes de la entrega definitiva de la nueva versión. Que las pruebas consistirán, fundamentalmente, en comprobar las nuevas funcionalidades. Que se prevé que la nueva versión de la herramienta informática de GesPAC esté disponible en noviembre de 2010. Que se muestran a la Inspección ejemplos de nuevas funcionalidades a probar.
- Que el Grupo de Calidad ha iniciado la formación de 6 instructores, que serán los encargados de impartir la formación al resto del personal.

- Que se han impartido ya tres sesiones de dos horas de las 4 sesiones inicialmente previstas, y que se van a ampliar en dos sesiones adicionales para trabajar con la herramienta informática, una vez trabajados los aspectos conceptuales. Que se prevé que durante los meses de noviembre y diciembre se imparta la formación a todo el personal. Que mostró a la Inspección el programa de formación de los instructores.
- Que se prevé que los instructores que se están formando en la actualidad, sean no sólo responsables de impartir formación al resto del personal, sino que también sirvan de apoyo durante las primeras fases de implantación de la nueva herramienta.
- Que se ha previsto que el personal reciba sesiones de aproximadamente una hora y media de duración, si bien se contempla la posibilidad de que los jefes de unidad soliciten cursos adicionales para su gente si se detectan necesidades específicas.
- Que los coordinadores de método recibirán una formación avanzada, que entrará en mayor detalle en la filosofía de la herramienta.
- 5 Transmisión de los cambios introducidos y ventajas de los mismos para los usuarios del sistema así como comunicación de refuerzo formativo. Plazo: Enero 2011.
- Que entre mayo y junio de 2010 se comenzó a incluir mensajes en la intranet de ANAV relativas al cambio en la herramienta del GesPac y las razones que llevan a dicho cambio.
- Que este hito no se podrá concluir hasta que estén finalizadas las modificaciones del GesPac.

Actuación 5.2 Fortalecimiento del análisis de incidencias

- 5.2.1 Definición de un plan de formación que incluya las expectativas en la realización de análisis y mejore la capacitación técnica del personal que realiza análisis. Se establecerán diferentes niveles de formación a impartir al personal de ANAV, de acuerdo al grado de profundidad requerido por sus análisis. Plazo: Agosto 2009.
- 5.2.2 Impartición de la formación diseñada en el Hito nº 1 sobre el proceso de análisis de incidencias. Plazo: Junio 2011.
 - Que se han definido tres grupos de analistas (análisis de disconformidades). Un grupo para el análisis de las disconformidades tipo B (con aproximadamente 56 personas), tipo C (con aproximadamente 86 personas) y tipo D (aproximadamente 132 personas), y que se ha planificado la formación correspondiente para cada uno de estos grupos.

- Que se mostró a la Inspección la planificación de la formación a impartir por [REDACTED] que finaliza en marzo de 2011. Que se han impartido dos sesiones de formación de analistas de disconformidades tipo B, la primera se realizó el 22-3-2010 a 14 técnicos de C.N. Ascó y la segunda el 5-07-2010 a 17 técnicos de Vandellós II. Que las sesiones previstas para los días 12 y 15-4-2010 se han aplazado hasta el final del programa.
- Que los días 19 a 21-03-2010 se impartió formación de analistas de causa de no conformidades de tipo C a 21 técnicos y los días 22 a 23-03-2010 se impartió formación a 28 analistas de no conformidades tipo D. Que se mostró la especificación del contenido de la formación sobre análisis de causa, a partir de la cual [REDACTED] ha desarrollado el contenido de los cursos.

5.2.3 Implantación inicial del Comité de Revisión de Acciones Correctivas (CORAC).
Plazo: Septiembre 2009.

5.2.4 Aprobación del procedimiento de funcionamiento del CORAC y, si aplica, de otros procedimientos afectados por la creación del CORAC. Plazo: Marzo 2010

- Que en el primer semestre de 2009 se puso en marcha el Comité de Revisión de Acciones Correctivas (CORAC) en la C.N. Vandellós II.
- Que el procedimiento de actuación del CORAC de la C.N. Ascó, PA – 192, fue aprobado el 6-04-2010 y la formación impartida el 22-04-2010. Que el CORAC está operativo en C.N. Ascó desde el pasado mes de abril. Que a fecha de la inspección este comité se ha reunido una vez. Que está previsto que el CORAC . Que en el caso de CN Vandellós II se prevé una reunión quincenal.
- Que se ha incluido un aviso de cambio temporal (ACTP) en el procedimiento del equipo de cribado, PA – 114, para referenciar al PA – 192, incorporar la definición del CORAC, y modificar las funciones del grupo, en el sentido de proponer disconformidades cuyo análisis de causa puede ser revisado por el CORAC.

5.2.5 Elaboración y aplicación del Plan de Comunicación para reforzar el conocimiento por parte de la organización de los objetivos de la iniciativa de mejora del análisis de incidencias del Proceso Identificación y Resolución de Problemas en general, y del CORAC en particular. Plazo: Marzo 2010

- Que el plazo de este hito se ha escalado a enero de 2011, para hacerlo coincidir con el plazo del hito 5.1.5 relativo a la transmisión de los cambios introducidos en la herramienta informática de GesPAC y de las ventajas de los mismos. Hasta la fecha en distintos medios se han realizado en mayo y junio algunas comunicaciones relativas a las mejoras en GesPAC.
- Que el objetivo es llevar a cabo una comunicación del proceso global de l proceso de identificación y resolución de problemas.

- Que se informó a la Inspección de que, si bien se ha modificado la fecha de fin de esta acción, ya se ha comenzado a realizar acciones dentro del alcance de la misma, y que se entregó a la Inspección la propuesta de acciones de comunicación con la que se estaba trabajando.
- Que desde mayo de 2010 se están incluyendo en la intranet noticias sobre el proceso de identificación y resolución de problemas, y algunas informaciones de detalle sobre aspectos concretos, como el grupo de cribado o el CORAC.
- Que desde junio de 2010 se están publicando en la intranet entrevistas a personas responsables de cada una de las fases del proceso.
- Que en la revista ANAVANT a partir de julio de 2010 se está incluyendo información de detalle de cada una de las fases del proceso y de los grupos involucrados en él, y que esta información se proporciona también a los Coordinadores de Comunicación, con el objetivo de que la transmitan en su entorno.
- Que se ha diseñado también una campaña de pantallas y pósters, en los que se incluyen mensajes más cortos, directos y concisos; que esta campaña comenzó a implantarse en julio de 2010 y que se desarrollará en varias fases, y que con ella se espera reforzar la información de detalle que se hace llegar por el resto de vías.

Actuación 5.3 Seguimiento y Resolución compromisos CSN

5.3.1 Revisión de los compromisos introducidos en el GesPac mediante comparación con la base de compromisos de licenciamiento para su unificación en una sola herramienta (GesPac). Plazo: Junio 2009

- Que se ha llevado a cabo la comprobación de que todos los compromisos de la base de datos de licenciamiento están incluidos en el GesPac. Que también se han revisado todas las acciones derivadas de Hallazgos de la Inspección Residente, para identificar aquellos que pudieron no estar incluidos en la base de datos de licenciamiento. Así mismo se ha revisado la base de datos del SISC, que controla las acciones de los Hallazgos derivados de la Inspección de la sede de CSN.
- Que la información pendiente de envío al CSN, comprometida por la central en las inspecciones, se cargan en el GesPac.
- Que ANAV considera este hito implantado y cerrado

5.3.2 Articulación de un plan de choque que aborde todos aquellos compromisos con el CSN que estén superados en la actualidad. Plazo: Diciembre 2009

- Que se han identificado todos los compromisos retrasados con el CSN y se han replanificado con una perspectiva realista. Que se ha establecido un indicador trimestral de seguimiento del back-log de compromisos, el cual se ha incluido en el cuadro de indicadores. Que está en proceso de elaboración la guía de gestión de compromisos con el CSN en GesPAC, donde se categorizan y priorizan.
- Que se mostró el informe 003932 de fecha 11-02-2010 de cierre de este hito.

5.3.3 Desarrollo de una sistemática de trabajo (identificación, alcance y responsabilidad de los compromisos) que garanticen, por un lado, la resolución de los problemas detectados y, por otro, permitan identificar necesidades en función de la carga de trabajo (recursos). Plazo: Febrero 2010.

- Que el plazo de este hito fue prolongado.
- Que este hito trata de optimizar los compromisos adquiridos y disponer de los recursos humanos necesarios para atender adecuadamente a estos compromisos.
- Que se mostró a la inspección el informe de cierre de este hito, en el que, entre otros aspectos inductores de retrasos, se clarifican los criterios para adquirir compromisos y para el establecimiento de plazos realistas.
- Que para cada inspección y reunión con el CSN se designa un “responsable técnico” y un “coordinador de licenciamiento”, lo cual ya se viene aplicando a lo largo de este año. Que en la sesión de apertura de las inspecciones la central identificará dichas personas. Que las funciones del responsable técnico se contemplan en los siguientes procedimientos:
 - ◊ PST-96 “Tratamiento de la relaciones con el regulador, registro de compromisos y Hallazgos de inspección en el GesPac”, que está pendiente de revisión y pudiera convertirse en guía de gestión.
 - ◊ PST-19 “Control de compromisos adquiridos con la Administración” y PG3.20 “Preparación y reunión e inspección con el CSN” han sido revisados y están pendientes de conformado y aprobación.

▪ Que se pasó entonces a tratar las actividades realizadas en el marco del **Programa de Refuerzo Cultural y de Comportamientos, RCC** que constituye la sexta línea de trabajo, o línea transversal, del PROCURA.

- Que en el momento que tuvo lugar la Inspección ya estaban funcionando los tres Equipos de Cambio Cultural, ECC, habiéndose constituido el último de ellos, el ECC Corporativo, en mayo de 2010.
- Que una vez finalizadas la identificación de la cultura de ANAV (de carácter pasivo defensivo) y la cultura objetivo hacia la que se quiere mover a la organización (de

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



carácter constructivo), se han identificado las palancas de cambio con las que llevar a cabo la transformación de la organización: el comportamiento de los líderes como palanca primaria, y la fijación de objetivos y la comunicación como palancas secundarias.

- Que el ERCC está trabajando para lanzar nuevas iniciativas sobre las palancas de cambio estructurales, de establecimiento de objetivos y comunicación vertical, y que asimismo los ECCs están trabajando directamente sobre ambos temas para aplicarlos en sus respectivas direcciones.
- Que se informó a la Inspección de que se había finalizado la impartición de los talleres FLCC (*Fundamentos para liderar el cambio cultural*), dirigido a los líderes de la organización (entendiendo como tales al personal con gente a su cargo); con el objetivo de cambiar y alinear los comportamientos de todos ellos, para que sirvan de modelo de la cultura objetivo perseguida por la organización (palanca primaria).
- Que con estos talleres se trata de crear trabajo en equipo, dejar atrás el pasado, orientar a lo positivo, e ir haciendo que cale la filosofía “si yo gano, tú ganas”.
- Que en total se habían celebrado 16 talleres FLCC, con una duración de 2 días y medio, y que habían asistido 482 personas, estando prevista para mediados de septiembre una sesión de recuperación, para aquellas personas que no pudieron asistir a las convocatorias anteriores por motivos de fuerza mayor.
- Que asimismo se habían impartido dos sesiones de seguimiento para cada taller, separadas entre sí y del primer taller 6 semanas.
- Que las convocatorias de los talleres se hacían de forma personalizada, y que conjuntamente con ellas se transmitía a los participantes que se esperaba de ellos que antes de asistir al taller llevaran a cabo dos tareas: cumplimentar el cuestionario “*Life Styles Inventory*”, LSI, (proporcionado y analizado por [REDACTED] la misma empresa responsable de la encuesta OCI (*Organizational Culture Inventory*) empleada en las evaluaciones de Cultura de Seguridad en ANAV), y llevar a cabo dos entrevistas, un colaborador y un compañero de nivel similar (con ayuda de una guía para preparar las entrevistas que también se proporcionaba).
- Que al finalizar los talleres FLCC, cada participante tenía desarrollado un plan de acción individual con el objetivo de mejorar sus áreas débiles, basado en los resultados de su encuesta LSI, que identifica su estilo primario y secundarios, y utilizando las recomendaciones proporcionadas por [REDACTED] con los resultados de su encuesta y en su Guía de Autodesarrollo.
- Que para desarrollar este plan de desarrollo individual se cuenta también con formatos preparados para ello, y que cada persona se reúne con otro asistente al taller para discutir sus respectivos planes de acción, y apoyarse mutuamente durante la puesta en práctica de los mismos después del taller.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



- Que los talleres de seguimiento de los FLCC tienen el doble objetivo de reforzar los mensajes transmitidos en los talleres anteriores, y llevar a cabo el seguimiento de las acciones comprometidas dentro de los planes de desarrollo individual.
- Que una vez celebrados los talleres FLCC y sus correspondientes *follow-up*, se ha previsto reforzar mediante "*coaching*" especializado las actitudes y comportamientos de aquellos líderes que se considera tienen mayor impacto en la organización, grupo que se ha denominado "*Top 50*", y está constituido por aproximadamente 62 personas de todos los asistentes a los FLCC (en particular, pertenecen a este grupo, entre otros, todos los miembros del Comité de Dirección y de los CSNCs de las plantas, aquellos que reportan directamente al Director General, o los que tienen un número significativo de personal a su cargo).
- Que estas actividades de *coaching* para el desarrollo de líderes serán llevadas a cabo en parte por la empresa [REDACTED], y en parte por [REDACTED]

[REDACTED] Que como preparación para el *coaching*, los responsables de llevarlo a cabo se reúnen con el superior de cada persona para recabar información sobre sus fortalezas y debilidades, que pueden asistir a sus actividades diarias, y que se revisan los resultados del LSI de la persona y su plan de acción individual, con el objetivo de poder ayudar a redefinirlo, si fuera necesario, y a llevarlo a cabo.

[REDACTED] Que por el momento se han previsto tres sesiones de *coaching* de dos horas de duración cada una, que se esperaba que las primeras sesiones se desarrollasen entre julio y septiembre, la segunda sesión dos o tres semanas después de la primera, y la tercera, aproximadamente un mes o mes y medio después de ésta última.

- Que una vez finalizado este primer proceso de *coaching*, se puede decidir, por mutuo acuerdo, o por parte del superior correspondiente, si la persona necesita continuar con sesiones adicionales, y que en el caso de que fuera preciso, se analizarían los casos para priorizarlos.
- Que en el caso de DCV, donde se está implantando el proceso "*managers in the field*", se ha pedido al equipo que lleva a cabo el *coaching* que éste se enfoque a la actuación de mandos en campo.
- Que como paso siguiente de las evaluaciones, y con el objetivo de refinar más las acciones de los planes individuales, se ha previsto llevar a cabo una evaluación 360° en el primer trimestre de 2011, en la que participarán para cada persona su superior, 4 colegas y 4 subordinados.
- Que en el área de desarrollo del liderazgo se está analizando si existen en la organización líderes con mucho impacto en ella, con carencias en determinados aspectos o habilidades clave del liderazgo, y que requieren por ello ayuda específica.
- Que los responsables de recabar información al respecto serán los ECCs, a través de observaciones, o de entrevistas con los responsables del *coaching*.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



- Que en la línea de mejorar el compromiso del personal, en junio de 2010 se llevó a cabo un taller piloto dirigido a personal de todos los niveles de ANAV sin gente a su cargo, que se ha denominado DPN, “*Desarrollando el profesional nuclear*” (y que inicialmente en la documentación se habían denominado BTC “*Building Team Capacity*”).
 - Que estos talleres, de dos días de duración, serán una versión simplificada de los FLCC, y que tienen como objetivos, por ejemplo, recordar al personal que todos los puestos son importantes para la seguridad y fomentar el trabajo en equipo, y que se analizarán los supuestos y cómo afectan a la cultura, etc.
 - Que está previsto realizar unos 18 talleres DPN entre septiembre y diciembre de 2010, y que asistirán aproximadamente 450 personas.
 - Que mientras que los FLCC eran impartidos por ██████ actuando ANAV (a través de personal de dirección o representativo en la organización) como *sponsor*, los DPN serán impartidos por personal de ANAV, por lo que se ha previsto dar formación a las 4 personas de DCA y otras 4 de DCV que servirán como facilitadores de los talleres.
- Que a continuación los responsables de ANAV explicaron a la Inspección las actividades desarrolladas por los Equipos de Cambio Cultural.
- Que se explicó a la Inspección que en las reuniones de un Equipo de Cambio Cultural (ECC) se invita siempre a representantes de los otros dos, con el objetivo de que se conozcan las iniciativas puestas en marcha en cada uno de ellos, coordinarlas y aprender unos de otros.
- Que el ECC de DCA fue el primero en formarse y comenzar a trabajar, a finales de 2009.
 - Que entre las actividades desarrolladas por este equipo se encuentra la formación, antes de la recarga 19 del grupo II, de un grupo de Objetivos en el que colaboraron los Responsables de Comunicación (creados en la Línea 4 del PROCURA).
 - Que el objetivo grupo era definir para las distintas unidades o equipos objetivos tangibles, fácilmente conseguibles y medibles, que fomentara la participación del personal y permitiese crear éxitos a corto plazo.
 - Que el grupo pidió a cada unidad que definiese sus propios objetivos, consensuados entre los trabajadores y su supervisor o jefe de equipo.
 - Que con el objetivo de seguir los resultados de los FLCC y mantener el espíritu generado en los mismos y el sentido de urgencia, los miembros del ECC de DCA están entrevistando a los participantes en los FLCC, y que se ha asistido a sesiones de seguimiento de los mismos para captar el ambiente.
 - Que para evitar que la recarga fuese un obstáculo para que los asistentes a FLCC continuasen con sus planes de acción personal se propusieron reuniones de los jefes con su gente para reforzar el trabajo sobre los mismos.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



- Que se ha creado un subgrupo del ECC de DCA, que empezará a funcionar en septiembre, para analizar los resultados de la Evaluación de Cultura de Seguridad 2008, en particular algunos temas concretos, como por ejemplo los resultados relativos al ambiente de trabajo concienciado con la seguridad [REDACTED].
- Que con el objetivo de crear éxitos tempranos se está trabajando en mejorar temas sencillos que vayan generando en el personal la impresión de que se pueden producir avances y mejoras en su trabajo, y que se trabajó de forma piloto en el área de PR, sobre el problema existente de evitar la acumulación junto a la lenteja de material que debía ser sacado del recinto de contención, para lo cual se hizo una planificación previa de la sacada de material; y que se han llevado a cabo iniciativas similares en otros grupos, pidiendo a los supervisores que trabajaran con su gente para mejorar aspectos concretos de pequeña envergadura.
- Que se llevó a cabo una iniciativa para analizar la fiabilidad de los flujos de información vertical, desde el Comité de Dirección al nivel de operario, para lo cual se analizó cómo se había ido transmitiendo y cómo había llegado al destinatario final una determinada comunicación verbal, encontrándose que la información final tenía una fiabilidad del 90%.

[REDACTED] Que, también durante la recarga, y con el objetivo de verificar si se están cristalizando los cambios en el funcionamiento diario de la organización, se lanzó una iniciativa orientada a analizar el trabajo en equipo y la puesta en práctica de los valores que se están transmitiendo.

[REDACTED] Que la iniciativa consistía en lanzar en un determinado foro una pregunta sobre un determinado aspecto a mejorar, con el objetivo de que fuese debatido en grupo, que durante la semana cada persona fuese analizando que mejoras se podían hacer a nivel individual o colectivo para mejorar en dicho tema, y que una semana más tarde se volviese a tratar en grupo.

- Que aún no se cuenta con resultados de esta iniciativa.
- Que se está llevando a cabo un proyecto piloto relativo al análisis del funcionamiento interno de una unidad para mejorarla, desarrollado por las tres empresas que conforman el equipo de apoyo externo, y que la unidad de Mantenimiento de Instrumentación y Control (MI&C) de DCA se ofreció como piloto.
- Que se están analizando los canales internos de comunicación, realizando entrevistas al personal del MI&C, y generando un debate interno para identificar dónde podrían tener problemas.
- Que posteriormente se elaborará un plan de acción para la unidad, y que se espera tener resultados de cambio en aproximadamente un año.
- Que con las lecciones aprendidas en esta experiencia se valorará dónde y cómo es necesario aplicar este tipo de sistemática.

- Que el ECC de DCV se constituyó en febrero de 2010, y que entre sus objetivos están aplicar y desarrollar en su organización las actividades propuestas por el ERCC, transmitir al ERCC las inquietudes captada en ella, y hacer seguimiento del funcionamiento y resultado de las distintas iniciativas en marcha.
- Que se ha trabajado en definir objetivos para mejorar los resultados del próximo Peer Review en las unidades representadas en el ECC, y que este trabajo se está utilizando como piloto para la definición de objetivos para la próxima recarga.
- Que en el tema de comunicación vertical, el ECC de DCV está analizando las reuniones realizadas (contenidos, frecuencia, asistentes...) en las distintas unidades, observándose que, por sus características especiales, en ciertas unidades no se reúnen nunca todos sus miembros, por lo que deberán analizarse los cauces a utilizar para hacer llegar los mensajes de manera efectiva a estos colectivos.
- Que también en el ámbito de la comunicación interna se están recabando información sobre el tipo de mensajes que el personal quiere o considera necesario recibir.

Que se constató así que el personal requería información de diversas iniciativas en marcha en esta planta, aparentemente de escasa importancia, como por ejemplo la reforma de los vestuarios de mantenimiento, la construcción de nuevos edificios o las nuevas incorporaciones, y que el FCC ha solicitado información sobre dichos temas (tanto sobre las propias iniciativas en marcha, como sobre los motivos por los que se ha optado por una determinada solución) para poder transmitirla en su entorno.

- Que dentro del plan de acogida de nuevos empleados lanzado por Recursos Humanos, los componentes del ECC de DCV se postularon como mentores, y que de este modo, cada miembro del ECC será mentor de de dos nuevos empleados.
- Que el FCC de DCV está colaborando en la implantación de los procesos de “*Work Management*” y “*Managers in the Field*”, y que se lanzó una iniciativa para constatar el grado de conocimiento de las mismas en la organización.
- Que se hizo una presentación en detalle de los resultados de la Evaluación de Cultura de Seguridad externa 2008, y la encuesta OCI asociada, de DCV, haciendo especial hincapié en los resultados de las unidades representadas en el ECC, y con el objetivo de analizar las necesidades especiales de los distintos grupos.
- Que se ha ofrecido a todas las unidades hacerles una presentación de sus propios resultados, habiendo hasta la fecha dos solicitudes a este respecto.
- Que se han realizado sesiones de refuerzo de los Fundamentos, en las que los participantes manifestaban sus inquietudes y presentaban propuestas de resolución de temas.
- Que en mayo de 2010 se había formado el ECC Corporativo, que integra personal de las organizaciones comunes a los dos emplazamientos: Dirección de Servicios

Técnicos, Dirección de Control y Logística, Dirección de Recursos Humanos y Grupo de Garantía de Calidad, y que está liderado por el responsable de la oficina de proyecto del PROCURA.

- Que desde entonces se han celebrado 3 reuniones, y que se está empezando a trabajar en la definición de objetivos para los servicios corporativos, en cada dirección en función de lo que se considera más importante para ella, estando previsto tenerlos a finales del mes de julio de 2010, y comenzar a medir los resultados en octubre o noviembre de 2010.
- Que el ECC Corporativo está llevando a cabo también el seguimiento de los talleres FLCC, mediante entrevistas a los participantes, y a personal que no ha participado en ellos, con el objetivo de identificar si se han percibido cambios en los asistentes.
- Que asimismo se están recogiendo ideas para mantener el espíritu de los FLCC, y que se prevé hacer una propuesta sobre cómo continuar desarrollando el espíritu constructivo y mantener el sentido de urgencia.

Que en noviembre de 2010 se realizará una evaluación interna de Cultura de Seguridad, de acuerdo a lo previsto en el Programa d CS de ANAV, y que, adicionalmente al cuestionario que se utiliza habitualmente en estas autoevaluaciones (desarrollado por el grupo de OyFH, y basado en las directrices que proporciona al respecto el OIEA), se prevé utilizar el cuestionario OCI, cuyos resultados realimentarán a los indicadores definidos para la línea 6.

- Que los ECCs están haciendo propuestas sobre la forma de recabar información sobre determinados grupos o unidades de la organización en los que se considera que puede haber una problemática específica.
- Que el seguimiento de la línea 6 se hace a través de cuatro indicadores, que se incluyen mensualmente en los Informes Ejecutivos: evolución de los resultados del ANAV en encuestas OCI, indicador WANO-INPO, número de sucesos notificables con causa humana y evolución de los resultados de evaluaciones de CS externas en: actitud cuestionadora, responsabilidad, trabajo en equipo y comunicación.
- Que adicionalmente al seguimiento de estos indicadores, se están realizando observaciones de comportamientos, aún sin documentar formalmente, con el objetivo obtener información adicional sobre la evolución de la organización, y que permita programar actuaciones adecuadas en cada parte de la organización.

4. ESTADO DE LOS ANÁLISIS DE RECOMENDACIONES DE LOS INFORMES DE DIAGNOSTICO

- Que de acuerdo con el informe del “Análisis de Recomendaciones de los Informes de Diagnóstico del PROCURA” Revisión 1 de mayo de 2010, que recoge su actualización semestral, así como con el último informe trimestral de seguimiento del PROCURA y con la información suministrada por los representantes de ANAV en la inspección,

hasta el 14 de mayo de 2010 se han asignado un total de 589 recomendaciones; 395 al PROCURA y 194 al PAC, y que de las 332 acciones asociadas se han realizado 173 (52%).

- Que la Línea de Actuación del Programa Transversal de Refuerzo Cultural y de Comportamientos reúne 169 recomendaciones de las asignadas al PROCURA (43%), y que las dos terceras partes del total de las recomendaciones asignadas a las líneas SMART del PROCURA se distribuyen en las siguientes actuaciones: 2.2 Plan de choque complementario al PRO, 4.1 Creación de Coordinadores de área por Unidad, 1.1 Consolidación de los Fundamentos como principios básicos de actuación y 5.1 Simplificación y mejora del proceso de identificación y resolución de problemas y su herramienta de gestión (GesPac).
- Que la justificación de las acciones realizadas para la implantación de la recomendación debe estar recogida en un documento adjunto al cierre de la acción. En el caso de las acciones con código PAC, es suficiente con una explicación detallada de lo realizado en el apartado de "Implantación" de la acción.
- Que se realizaron comprobaciones sobre la verificación de la calidad de la implantación de las recomendaciones.
- Que los criterios de verificación de la calidad de la implantación de las recomendaciones son los siguientes:
 - Comprobar que la acción ha sido implantada en el plazo inicialmente estimado o la justificación de retraso del cierre de la acción.
 - Comprobar que las acciones implantadas dan respuesta a la recomendación solicitada.
 - Identificar si ha sido necesario emprender acciones encadenadas y/o vinculadas para lograr cumplir con el alcance de la recomendación, verificando que todas estas acciones han sido implantadas según las indicaciones anteriores.
 - Asegurar que la documentación o la referencia de las actuaciones parciales que hayan sido necesario emprender para cumplir con la recomendación se encuentra descrita en la justificación de implantación de la acción de forma que pueda seguirse la trazabilidad de la misma.
- Que esta verificación es realizada por los miembros del Grupo de Análisis de Recomendaciones asignados como responsables por área (UO responsable).
- Que se facilitó a la inspección una relación de asignación de Verificadores de la Calidad de la Implantación de las acciones justificativas de las recomendaciones, la cual identifica las UO responsables de la verificación, el número de acciones asignadas a cada UO y la asignación nominal de los verificadores.
- Que se remitirá al CSN información sobre el estado de la verificación de la calidad de cierre de las recomendaciones.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



- Que la justificación de cierre de acciones con una PSL, SCD, PCD ó prueba funcional no es concluyente ni trazable, dado el contenido de la información sobre las mismas que incorpora el informe del Análisis de Recomendaciones.
- Que la justificación de cierre de acciones con modificación de procedimientos debe indicar los cambios efectuados a los mismos.
- Que la calidad de la información de justificación de la implantación de la acción será revisada dentro del proceso de Verificación de la Calidad de la implantación del Grupo da Análisis de Recomendaciones.
- Que la verificación de la calidad de la implantación de cada acción se hará constar en el próximo informe del “Análisis de Recomendaciones de los Informes de Diagnóstico del PROCURA” de noviembre de 2010, incluyendo, en su caso, información adicional.
- Que la Unidad Organizativa de PR está realizando también la verificación de que las acciones propuestas dan respuesta a las recomendaciones asignadas a su área, así como análisis de tendencias de temas recurrentes proponiendo acciones correctivas.

Que en relación con las comprobaciones de que se está aplicando o ha empezado a funcionar aquello que se implantó para resolver la recomendación, la inspección indicó que una forma de asegurar el cumplimiento de un procedimiento es incluir la verificación del cumplimiento de cada paso.

Que se van a incorporar en el PAC las modificaciones de diseño cuyo origen sea una acción del PAC.

- Que se realizaron comprobaciones sobre las siguientes recomendaciones:
 - Código PAC 10/1172/06: Revisar las acciones pendientes del programa de experiencia operativa y asignar una prioridad de acuerdo con criterios de seguridad, protección radiológica y medio ambiente.

Se entrega a la Inspección la ficha de disconformidad con código PAC 10/1172/06. El Titular manifiesta que se está tratando de aumentar las justificaciones en el cierre de acciones del PAC, al objeto de aumentar la calidad de la información contenida en sus fichas.

- Código PAC 09/1376/01: Revisar PRS-16C para incluir nuevo alcance y frecuencias de las supervisiones.

Se entrega a la Inspección copia del procedimiento PRS-16C “Programa de supervisión en planta del Servicio de Protección Radiológica”. Este procedimiento se encuentra en revisión 5, de fecha 5 de mayo de 2010.

El procedimiento es propio del SPR de CN Ascó, y en él se identifican las tareas a supervisar, así como la frecuencia con la que se deben realizar las supervisiones. Dado

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



que este documento es de nueva revisión, de momento sólo ha aplicado a la recarga anterior.

Se entrega a la Inspección el registro de las supervisiones realizadas a fecha 30 de junio de 2010. Según éste registro, de un total de 90 supervisiones previstas, se habían realizado 83.

Se entrega a la Inspección el formato relleno como resultado de la supervisión para el caso de la tarea “Control de salida de materiales de Zona Controlada”.

- Recomendación 4.10.02: Realizar un análisis de la efectividad de las reuniones del Comité ALARA tendentes a reconocer posibles fallos en la red de comunicación para establecer los mecanismos que prevengan dichos fallos, asegurando que los problemas que se tratan son valorados con la importancia debida.

El Titular manifiesta que se ha celebrado un Comité ALARA el día 27 de julio de 2010 en el que se ha tratado este tema.

Dentro del orden del día en las reuniones del Comité, se establecerá un punto en el que se analizará de qué manera se han tratado los temas relevantes para Protección Radiológica por parte del resto de la organización.

- Código PAC 09/2026/17: Sobre el programa de autoevaluación del Servicio de PR. Está pendiente de realizarse un análisis en profundidad sobre este tema.

Se entrega a la Inspección el documento “Informe anual de resultados y autoevaluación del Servicio de Protección Radiológica (Año 2009)”, de fecha 22 de marzo de 2010 y presentación de resultados al CSNE.

Al CSNE y CSNC no se les presenta el informe completo sino un resumen de los resultados.

Se realizará un seguimiento sobre las acciones derivadas de este registro del PAC por parte de la Inspección del CSN.

- Código PAC 09/1172/02: PA-305. Mejora de las reuniones previas a los trabajos, tener en cuenta el procedimiento de CNV.

A consecuencia de las recomendaciones del PROCURA se ha revisado el procedimiento PA-305 “Reunión previa al trabajo y reunión posterior al trabajo”, actualmente en revisión 3, de fecha 22 de junio de 2009. Se entrega a la Inspección copia del mencionado procedimiento.

Se entrega copia de los registros de pre-jobs y post-jobs de la sustitución del filtro 11F01 (filtro del sistema 11 CVCS), cumplimentado de manera acorde con lo establecido en el mencionado procedimiento.

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747

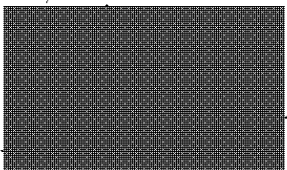



- Que los representantes del Titular mostraron durante la inspección la documentación relacionada en el Anexo II

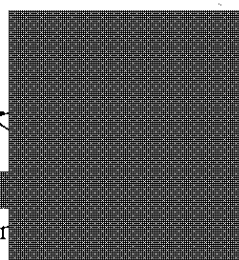
Que en este punto se dio por finalizada la inspección.


Que por parte de los representantes del Titular, se dieron facilidades necesarias para la realización de la inspección.

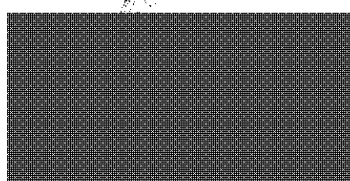
Que con el fin de quede constancia de cuanto antecede y a los efectos que señala la Ley 15/1980 de Creación del Consejo de Seguridad Nuclear, la Ley 25/1964 sobre Energía Nuclear, el Reglamento de Instalaciones Nucleares y Radiactivas y el Reglamento de Protección Sanitaria sobre Radiaciones Ionizantes, así como la Autorización de Explotación, se levanta y suscribe la presente Acta por triplicado en Madrid en la sede del Consejo de Seguridad Nuclear a 14 de octubre de dos mil diez.




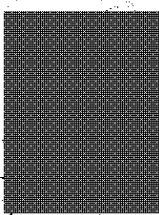
Fdo.: 
Inspectora del CSN




Fdo.: 
In

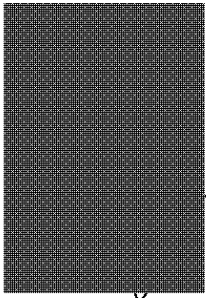


Fdo.: 
Inspectora del CSN



Fdo.: 
Inspector del CSN

TRÁMITE: En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 45 del Reglamento de Instalaciones Nucleares y Radiactivas, se invita a un representante autorizado de ANAV, para que con su firma, lugar y fecha manifieste su conformidad o reparos al contenido del Acta.



ANEXO I

Agenda de Inspección

AGENDA DE INSPECCION

ASUNTO: Seguimiento de la implantación del Plan de Acción PROCURA (Plan de Refuerzo Organizativo, Cultural y Técnico) presentado por el Titular al CSN como respuesta al suceso AS1-127.

LUGAR: Emplazamientos de C.N. Ascó (punto 1 y 4) y C.N. Vandellós II

FECHA: 26 al 28 de julio de 2010.

HORA: 9,00 a 15,00 h.

PARTICIPANTES: [REDACTED] (DNI [REDACTED]), [REDACTED]
(DNI [REDACTED]), [REDACTED] (DNI [REDACTED]) e [REDACTED]
(DNI [REDACTED]).

OBJETIVO DE LA INSPECCION: Seguimiento del desarrollo e implantación de las actividades previstas por el Titular en el marco de las seis líneas del plan de acción PROCURA (Rev. 2), desde la última inspección de seguimiento de octubre de 2009.

AGENDA DE LA INSPECCIÓN:

1. Funcionamiento de C.N. Ascó: sistema de ventilación del edificio de combustible (estado radiológico), estado radiológico del interior de los edificios y estructuras de la central no sometidas a vigilancia radiológica.
2. Presentación del estado general del PROCURA. Organización y gestión. Estado general de la Planta: inoperabilidades, equipos en el monitor de riesgos y Condiciones Anómalas mas significativas e impacto de las CA abiertas por repuestos No Clase en componentes Clase.
3. Reuniones con los responsables de las líneas y/o actuaciones incluidas en las mismas. Exposición del grado de avance y principales hitos concluidos. Consulta de documentación asociada.
4. Estado de los análisis de recomendaciones de los informes de diagnóstico.
5. Reunión de salida.

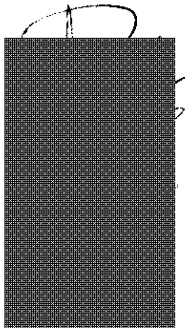
CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



PLANIFICACIÓN:

Lunes 26/7/2010	Martes 27/7/2010	Miércoles 28/7/2010
Punto 1 en Ascó	Punto 1 y 4 en Ascó	Punto 3: línea 6 y pendientes otras líneas
Punto 2 Punto 3: líneas 1 y 4	Punto 3: líneas 2(1), 3 y 5(1)	

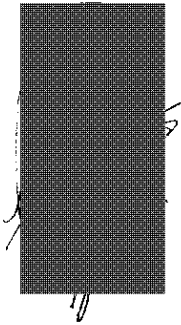
(1) Ver anexo



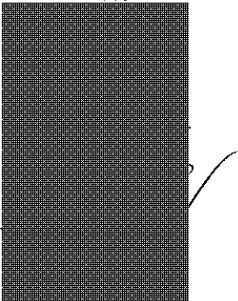
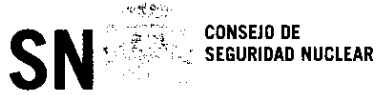
ANEXO

ALCANCE DETALLADO DE LA AGENDA RELATIVA A LAS LÍNEAS DE ACTUACION 2 y 5 (Alcance GACA):

- Estado de las acciones relativas a la Línea de Actuación 2 para reforzar la supervisión de trabajos realizados por personal contratista) y de la Línea 5 para corregir las deficiencias del hallazgo transversal del PAC), en particular los siguientes hitos: 2.1.3, 2.2.3, 2.3.1, 2.3.2, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.1.4, 5.1.5, 5.1.6, 5.1.7, 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3 5.2.4, 5.2.5, 5.3.1, 5.3.2, 5.3.3.
- Acciones derivadas del acta: CSN/AIN/AS0/10/865-CSN/AIN/VA2/10/730
- Estado de las recomendaciones finales derivadas del TEMA D “Revisión de diversos sistemas de control y/o gestión”: Programa de acciones correctivas (PAC), Programa de aportaciones (PAP), experiencia operativa, autoevaluación y actuaciones de Garantía de Calidad



CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747



ANEXO II

Documentación que los representantes del Titular mostraron durante la inspección

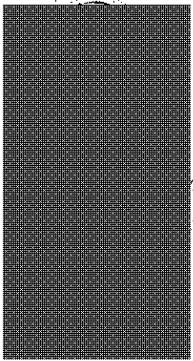
- Documento DCA (abril-mayo 2010) Cronología de los trabajos realizados para la retirada de las tuberías contaminadas en la zona de la caldera auxiliar y relación de los bidones de desechos generados en la operación y de su contenido.
- Presentación ANAV: “Inspección y Reparación de Barreras Contra Incendios en CN. Ascó” Julio 2010.
- Listado de Condiciones Anómalas C.N. Ascó de fecha 16/07/2010
- Tabla de Condiciones Anómalas (no conformidad) de repuestos No Clase en componentes Clase
- Presentación ANAV: “Plan de proyecto de resolución de retenidos técnicos de almacén” Marzo de 2010.
- Guía de Gestión GG-1.10 “Funciones y Organización del PROCURA”, Rev. 0 (mayo 2010).
- Presentación ANAV: “Presentación Plan de Refuerzo Organizativo, Cultural y Técnico” (julio 2010).
- Procedimiento DCA PA – 128 “Observación de actividades en planta”, Rev. 9.
- Procedimiento DCV PA – 128 “Observación de actividades en planta”, Rev. 8.
- Documento ANAV “Normas de Obligado Cumplimiento”
- Presentación ANAV: “Normas Básicas de Obligado Cumplimiento”, abril 2010.
- Documento ANAV: Listado de profesiogramas desarrollados
- Documentos ANAV: Profesiogramas de Operador de Reactor, Jefe de ejecución mecánico y Monitor ALARA Operacional.
- Informe de cierre del hito 2.2.1 (borrador).
- Documento ANAV: “Estado de avance del simulador de factores humanos”, borrador, que incluye el listado de escenarios.
- Documento ANAV: “Sesión 04 – Trabajo en cabina eléctrica”
- Guía de Gestión de ANAV: GG – 6.03 “Guía de Actuación de Supervisores”, Rev. 0
- Documento DCV: ODM – 190410-01 “Anomalía en circuito de lubricación de la turbobomba de agua de alimentación principal B,”

- Documento DCV: ODM – 210310 – 01 “Disparo del TP por actuación del relé 64B/GP”
- Documento DCA: ODM - 20100608-01, relativa al disparo por rotor bloqueado/cortocircuito de la bomba B del RHR del Grupo II;
- Documento DCA: ODM - 20100202-01, relativa a la determinación de pruebas tras el arranque del GDB durante la realización del PV-38-II-B, del Grupo II
- Documento DCA: ODM - 20100518-01, relativa a las acciones a tomar en la válvula 1/VM-1404A al conocer la afectación por corrosión de magnesio de la válvula 2/VM-1404A y el cambio de motor por rotor agarrotado de la 1/VM-1404B
- Presentación ANAV: “Proceso de toma de decisiones operacionales”, junio 2010.
- Procedimiento ANAV: PCRE – 0.02 “Funciones de los Responsables De Comunicación”
- Números 1 a 13 del “Info Recarga” de la recarga 19 del grupo II DCA.
- Documentos ANAV: Formatos de Información Relevante para la Seguridad de las Direcciones de central, DCA y DCV, Dirección de Servicios Técnicos, Dirección de Control y Logística, Dirección de Recursos Humanos y Dirección General.
- Convocatorias a los talleres FLCC (Fundamentos para liderar el cambio cultural), incluyendo documentación soporte (encuesta LSI, “*Life Styles Inventory*”, y guía de entrevistas).
- Listado de talleres FLCC realizados, con fechas de realización de los talleres y sus correspondientes sesiones de seguimiento, y listado de talleres DNP (Desarrollando el Profesional Nuclear) planificados, con fechas de impartición previstas.
- Procedimiento PG-3.20 Preparación de las reuniones e inspecciones del CSN, Rev. 2 (en revisión en julio de 2010)
- Procedimiento PST-19 Control de compromisos contraídos con la administración. Rev. 2 (en revisión en julio de 2010)
- Procedimiento PA-106 Autorización de procedimientos externos, Rev. 2 de abril de 2010
- Ficha de disconformidad con código PAC 10/1172/06
- Procedimiento PRS-16C “Programa de supervisión en planta del Servicio de Protección Radiológica”. Este procedimiento se encuentra en revisión 5, de fecha 5 de mayo de 2010

CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747

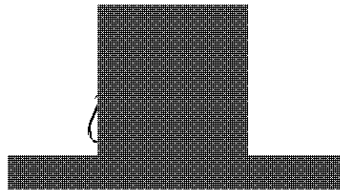


- Registro de las supervisiones realizadas a fecha 30 de junio de 2010 según el formato del procedimiento PRS-16C
- Registro del resultado de la supervisión para el caso de la tarea “Control de salida de materiales de Zona Controlada” según el formato del procedimiento PRS-16C
- Informe anual de resultados y autoevaluación del Servicio de Protección Radiológica (Año 2009)”, de fecha 22 de marzo de 2010 y presentación de resultados al CSNE.
- Procedimiento PA-305 “Reunión previa al trabajo y reunión posterior al trabajo”, actualmente en revisión 3, de fecha 22 de junio de 2009
- Registros de pre-jobs y post-jobs de la sustitución del filtro 11F01 (filtro del sistema 11 CVCS); cumplimentado con lo establecido en el procedimiento PA-305



Estamos conformes con el contenido del acta CSN/AIN/VA2/10/747 y CSN/AIN/AS0/10/886 teniendo en cuenta los comentarios adjuntos.

L'Hospitalet de l'Infant a 11 de noviembre de de dos mil diez.



Director General ANAV, A.I.E.

En relación con el Acta de Inspección arriba referenciada, consideramos oportuno realizar las alegaciones siguientes:

- **Carta de transmisión, segundo párrafo.** Comentario:

Respecto de las advertencias contenidas en la carta de transmisión, así como en el acta de inspección sobre la posible publicación de la misma o partes de ella, se desea hacer constar que toda la documentación mencionada y aportada durante la inspección (en particular los que constan como anexos al Acta de Inspección) tiene carácter confidencial, afecta a secretos comerciales y además está protegida por normas de propiedad industrial e intelectual por lo que no habrá de ser en ningún caso publicada, ni aún a petición de terceros. Además, dicha documentación se entrega únicamente para los fines de la Inspección. Igualmente, tampoco habrán de ser publicados los datos personales de ninguno de los representantes de la instalación que intervinieron en la inspección.

- **Página 10 de 46, primer párrafo:** Corrección

Donde dice "Que está previsto que las denuncias se vehiculen a través del departamento de Relaciones Laborales, que investigará los casos denunciados; y que cualquier trabajador puede denunciar el incumplimiento de las normas por parte de otro."

Debe decir "*Que está previsto que las **notificaciones de incumplimientos se vehiculen a través del departamento** de Relaciones Laborales, que investigará los casos **notificados**; y que cualquier trabajador **puede notificar** el incumplimiento de las normas por parte de otro.*"

- **Página 13 de 46, tercer párrafo:** Compromiso

En relación con la previsión para mantener las verificaciones independientes sobre la Cualificación en Formación de Contratistas en Recarga por parte del Grupo de Calidad de ANAV se ha generado la correspondiente acción en la entrada PAC 10/4174.

- **Página 14 de 46, quinto párrafo:** Comentario

Las personas actualmente contratadas para realizar tareas de supervisión pueden optar a las plazas ofertadas por la planta al igual que cualquier otra persona externa de la organización: en todo caso, el proceso de selección establecido determinará las personas más adecuadas para cada puesto.

- **Página 15 de 46, tercer párrafo:** Compromiso

En relación con los objetivos de supervisión recogidos en la Guía de Gestión GG - 6.03 "Guía de Actuación de Supervisores" se ha generado la correspondiente acción de mejora en la entrada PAC 10/4174 mencionada para, en la próxima revisión de dicha Guía, identificar como uno de los objetivos de la supervisión el verificar que las actividades y trabajos se realizan cumpliendo los requisitos técnicos y de calidad aplicables.

- **Página 16 de 46, segundo párrafo:** Comentario

En relación con la observación de que "...la supervisión especial se llevará a cabo siempre por supervisores de primera línea, nunca por supervisores ayudantes", indicar que en la GG 6.03 mencionada se restringen las actividades de los supervisores sin contrato permanente a supervisiones de trabajos no relacionados con la seguridad sin establecer más detalles sobre qué personas pueden supervisar el resto de trabajos.

- **Página 16 de 46, cuarto párrafo:** Corrección y comentario adicional

Donde dice "... la Guía de Supervisión aplica a la organización de Mantenimiento, no estando previsto por el momento ampliar su alcance a otras unidades, ni a la supervisión de actividades de mantenimiento que se puedan realizar fuera de las instalaciones de ANAV."

Debe decir *"... la Guía de Gestión GG 6.03 "Guía de Actuación de Supervisores" es de aplicación a todas las Unidades Organizativas de ANAV, no estando prevista, por el momento, la supervisión de actividades de mantenimiento que se puedan realizar fuera de las instalaciones de ANAV"*.

- **Página 16 de 46, sexto párrafo:** Comentario

En las próximas recargas está previsto el uso de la Matriz de Hitos para la planificación de las Actividades de Supervisión de las diferentes Unidades Organizativas a partir del alcance previsto para las Actividades de Mantenimiento Preventivo (MP), Mantenimiento Correctivo (MC), y Modificaciones de Diseño (MD), establecidas éstas en los hitos HR-13 y HR-15.

- **Página 16 de 46, séptimo párrafo:** Comentario

La utilización de la Matriz de Hitos como herramienta para facilitar la identificación de trabajos que requieran supervisión no está condicionada a la realización de los Seminarios de Formación de Supervisores.

- **Página 16 de 46, octavo párrafo:** Corrección

Donde dice "Que no obstante, y debido a que la recarga de CN Vandellós está programada para enero de 2011, los representantes de ANAV indicaron que no se puede garantizar que todos los supervisores de DCV hayan pasado por los seminarios correspondientes, al depender la impartición de estos de la disponibilidad de ██████ para ello."

Debe decir *"Que no obstante, y debido a que las próximas recargas de CN Vandellós y de CN Ascó están programadas para 2011T1, los representantes de ANAV indicaron que no se puede garantizar que todos los supervisores hayan*

pasado por los seminarios correspondientes, al depender la impartición de estos de la disponibilidad de INPO para ello.”

- **Página 17 de 46, 1º primer párrafo:** Comentario

En relación con la observación de que “...se contempla una supervisión para tareas relacionadas con la seguridad especiales, la cual será realizada por los Supervisores, con presencia permanente, y una supervisión estándar para tareas relacionadas con la seguridad, que será realizada por la Supervisión Ayudante mediante PPI'S y PPS y una supervisión básica para tareas no relacionadas con la seguridad y sobre equipos significativos para el riesgo”, vale lo indicado en el comentario anterior al 2º párrafo de la página 16.

- **Página 17 de 46, primer párrafo:** Compromiso

En relación con lo mencionado por la Inspección sobre el Acuerdo de la Condición 2 de la Apreciación Favorable del PROCURA relativo a la supervisión de trabajos relacionados con la seguridad, se ha generado la correspondiente acción de mejora en la entrada PAC 10/4174 para, en la próxima revisión de la Guía GG - 6.03 "Guía de Actuación de Supervisores", sustituir el concepto de supervisión por "Tamaño de muestra" del apartado 9.3 "Actividades repetitivas. Programas de supervisión" por el de "Todos los trabajos relacionados con la seguridad deben tener supervisión, si bien el nivel de supervisión puede ser graduado de acuerdo con la importancia, alcance y complejidad de los trabajos".

- **Página 17 de 46, sexto párrafo:** Comentario

La planificación prevista para la impartición de las sesiones formativas de Supervisión es la siguiente:

- Impartición del Curso Piloto de FLL (First Line Supervisor Leader) por parte de [REDACTED] en 2011.
- Resto de imparticiones del Curso de FLL por parte de [REDACTED] durante 2011.
- Impartición del Curso NLL (Next Level Leadership) por parte de [REDACTED] durante el mes de noviembre de 2010.

- **Página 29 de 46, quinto párrafo:** Corrección

Donde dice "Que en total se habían celebrado 16 talleres FLCC...".

Debe decir "*Que en total se habían celebrado 17 talleres FLCC...*".

DILIGENCIA

En relación con el acta de inspección de referencias CSN/AIN/AS0/10/886 y CSN/AIN/VA2/10/747, de fecha catorce de octubre de dos mil diez, correspondiente a la inspección realizada los días veintiséis al veintiocho de julio de 2010, los Inspectores que la suscriben declaran con relación a los comentarios y alegaciones contenidos en el Trámite de la misma, lo siguiente:

Página 2 de 46, primer párrafo: Se acepta el comentario, si bien no modifica el contenido del acta.

Página 10 de 46, primer párrafo: Se acepta el comentario.

Página 13 de 46, tercer párrafo: Se acepta el comentario, que constituye información adicional y no modifica el contenido del acta

Página 14 de 46, quinto párrafo: Se acepta el comentario

Página 15 de 46, tercer párrafo: Se acepta el comentario, que constituye información adicional y no modifica el contenido del acta

Página 16 de 46, segundo párrafo: Se acepta el comentario

Página 16 de 46, cuarto párrafo: Se acepta el comentario

Página 16 de 46, sexto párrafo: Se acepta el comentario, que constituye información adicional y no modifica el contenido del acta.

Página 16 de 46, séptimo párrafo: Se acepta el comentario, que constituye información adicional y no modifica el contenido del acta.

Página 16 de 46, octavo párrafo: No se acepta el comentario.

Página 17 de 46, primer párrafo: Se acepta el comentario, que no modifica el contenido del acta

Página 17 de 46, primer párrafo: Se acepta el comentario, que constituye información adicional y no modifica el contenido del acta.

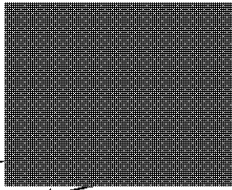


Diligencia acta de inspección CSN/AIN/AS0/10/886
CSN/AIN/VA2/10/747

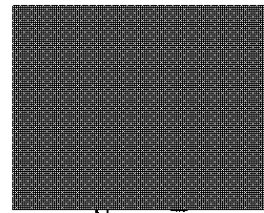
Página 17 de 46, sexto párrafo: Se acepta el comentario, que constituye información adicional y no modifica el contenido del acta.


Página 29 de 46, quinto párrafo: Se acepta la corrección.

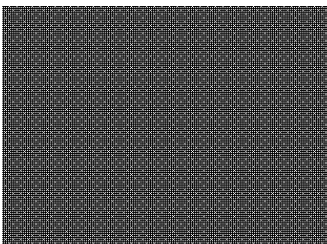
En Madrid, a 30 de noviembre de 2010



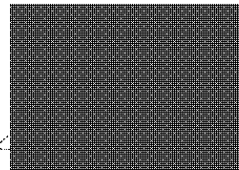
Fdo.: 
Inspectora del CSN



Fdo.: 
Inspector del CSN



Fdo.: 
Inspectora del CSN



Fdo.: 
Inspector del CSN