

ACTA DE INSPECCIÓN

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

CERTIFICAN: Que los días veinte y veintiuno de octubre de dos mil nueve se personaron en la sede de la Asociación Nuclear Ascó – Vandellós, ANAV, (sita en el emplazamiento de CN Vandellós II); 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 (emplazada 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).

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 objetivo 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; y que fue aprobado por el CSN en la carta de fecha 2 de julio de 2009 y referencia CNASC/ASO/SG/09/18.

Que la Inspección fue recibida por D. [REDACTED] (Director General Adjunto de ANAV), D. [REDACTED] (Jefe de Licenciamiento y Seguridad Operativa de ANAV), D. [REDACTED] (Técnico de la Oficina de Proyecto del PROCURA), D. [REDACTED] (Coordinador de Seguridad Operativa de DCA), D. [REDACTED] (Jefe de Administración, Gestión y Relaciones Laborales de ANAV), D. [REDACTED] (Jefe de Organización y Desarrollo de ANAV), D. [REDACTED] (Jefe de Formación de ANAV), D. [REDACTED] (Jefe de Explotación de DCV), Dña. [REDACTED] (Jefa del Grupo de Calidad de ANAV), D. [REDACTED] (Jefe de Organización y Factores Humanos de ANAV), D. [REDACTED] (Director de Central Ascó), D. [REDACTED] (Director de Central Vandellós II), y D. [REDACTED] (Coordinador de Experiencia Operativa de DCA), 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 a la presente Acta de Inspección.

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 anterior inspección al mismo, en agosto de 2009.
- Que se comenzó por revisar las actuaciones encuadradas en la **Línea 1** del PROCURA, **Políticas de Seguridad**, responsabilidad directa del Comité de Dirección y del Director General de ANAV.
- Que dentro de la Actuación 1.1, "Consolidación de los Fundamentos como principios básicos de actuación", se había comenzado por redefinir la Misión, Visión y Valores de la organización (hito 1.1.1) en el Comité de Dirección, y que la formulación decidida se recoge en un documento adjunto al acta de la reunión correspondiente (10 de septiembre de 2009).
- Que la Misión, Visión y Valores fueron presentados y aprobados por la Junta de Administradores (JAA) de ANAV y posteriormente presentados a un grupo de unas 40 personas de la organización, en una reunión celebrada en [REDACTED]
- Que los responsables del desarrollo del hito 1.1.2, "Definición de los Fundamentos y elaboración de un plan de comunicación" son los Coordinadores de Seguridad Operativa (CSO) de las centrales Ascó (DCA) y Vandellós II (DCV).
- Que los representantes de ANAV explicaron que se había elaborado un documento en el que se trasladan los "*Fundamentals*" de INPO: los Generales, para la organización de una central nuclear, y los Particulares, para los distintos grupos que la componen (Operación, Mantenimiento, Química, Protección Radiológica, Soporte Técnico y Formación).
- Que en la primera página del documento se han incluido la Misión, Visión y Valores definidos por el Comité de Dirección para la organización, reformuladas de tal forma que sean fácilmente comprensibles y cercanas para el personal.

CSN

- Que en esta reformulación la Misión se encabeza por “Nuestro objetivo es...”, la Visión por “La ANAV que queremos es...”, y los Valores por “Lo conseguiremos si trabajamos con...”.
- Que los “*Fundamentals*” de INPO fueron desarrollados entre los años 2005 y 2006 tras llevar a cabo el análisis de una serie de problemas significativos surgidos en el sector nuclear de Estados Unidos, y que el objetivo era recoger los principios mínimos a tener en cuenta por los empleados de una central nuclear para hacer bien su trabajo, de acuerdo a las necesidades específicas de esta industria.
- Que para definir el plan de comunicación de la Misión, Visión y Valores, y los Fundamentos se consultó a personal de distintos niveles de la organización con el objetivo de conseguir llevar el mensaje lo mejor posible a todo el personal.
- Que como consecuencia de estas consultas se decidió llevar a cabo sesiones de comunicación para grupos reducidos (de menos de 20 personas, para facilitar la participación y la cercanía del mensaje) y de composición heterogénea (de personal propio y de contrata y de distintos niveles organizativos); y llevar a cabo convocatorias personalizadas (mediante cartas y conversaciones personales en las que se transmita el objetivo de la charla y se invite a participar y llevar ejemplos de situaciones positivas).
- Que asimismo se decidió que las sesiones serían lideradas por dos tipos de comunicadores: un tutor, miembro del Comité de Seguridad Nuclear de la Central, CSNC, (que introduzca la sesión, partiendo de los antecedentes del PROCURA y su definición; y ponga de manifiesto el compromiso de la Dirección), y un moderador, que será un trabajador seleccionado y entrenado para presentar y dirigir la sesión, (que explique la Misión, Visión y Valores y los Fundamentos, utilizando para ello experiencias positivas, en las que se haya actuado correctamente de acuerdo a lo que se propone en los Fundamentos, que se han buscado y preparado específicamente para ello).
- Que se considera que el hecho de que sean trabajadores los que transmitan el mensaje contribuirá a que éste llegue más fácilmente a toda la organización.
- Que se pretende conseguir jornadas abiertas al debate, para lo cual se comenzará cada una de ellas con un desayuno, y se llevarán a cabo las sesiones en mesas redondas.
- Que para estas sesiones se ha elegido presentar únicamente los Fundamentos Comunes para toda la organización, y que los específicos serán objeto de trabajo posterior dentro de los propios grupos a los que se refieren.
- Que en el momento que tuvo lugar la inspección, se habían elegido y formado ya los comunicadores de las sesiones, definido 70 grupos (unas 2.000 personas en total), y preparado el calendario de celebración de las sesiones correspondientes, en 21 semanas, una de ellas prevista para aquellas personas que no puedan asistir al grupo que inicialmente les corresponde.

- Que estaba previsto que las primeras sesiones tuvieran lugar la semana del 9 de noviembre de 2009 en ambas centrales, y que se interrumpirían unas semanas durante la Navidad, para concluir en enero de 2010.
- Que se había llevado a cabo ya una presentación a los jefes de obra de los contratistas de las dos centrales para explicarles los objetivos de las sesiones de comunicación, pedir su colaboración y que transmitieran a sus empleados la importancia de asistir a dichas sesiones.
- Que a preguntas de la Inspección los representantes de ANAV manifestaron considerar que los Fundamentos no deberían generar confusión en el personal en cuanto a su relación con las Expectativas de Comportamiento en que se había estado trabajando en la organización en el contexto del PAMGS (Plan de Acción de Mejora de la Gestión de la Seguridad), ya que los Fundamentos son expectativas de nivel más básico, y su contenido no debería ser contradictorio con el de las Expectativas que se habían definido antes.
- Que la Inspección se interesó por conocer los documentos oficiales en que se habían recogido la nueva Misión, Visión y Valores y los Fundamentos, así como las previsiones existentes para modificar todos aquellos documentos de la organización que incluyeran la Misión, Visión y Valores.
- Que la Misión, Visión y Valores se han recogido en una hoja adjunta al acta del Comité de Dirección en que se aprobaron, y que los Fundamentos fueron asimismo adoptados en reunión del Comité de Dirección.
- Que los representantes de ANAV se comprometieron a comprobar en qué documentos de alto nivel, como los Planes Estratégicos, se recogía la antigua Misión, Visión y Valores, y decidir, en el menor plazo posible, en cuáles se va a recoger la actual; y tenerlo en cuenta para todos los documentos de la organización que puedan estar afectados, como por ejemplo en los Reglamentos de Funcionamiento.
- Que en el momento que tuvo lugar la Inspección seguían estando colocados carteles relativos a la Misión, Visión y Valores anteriores y de las Expectativas definidas en el marco del PAMGS en los distintos edificios de las dos centrales y la sede, y que los representantes de ANAV señalaron que, tal y como se ha indicado en el párrafo anterior, se cambiarán para evitar contradicciones y la generación de confusiones en el personal.
- Que en relación al hito 1.1.4 “Afianzamiento de los ‘Fundamentos’ mediante su incorporación en los programas de autoevaluación para su control y seguimiento”, que estaba planificado completar antes de finales de diciembre de 2009, se informó a la Inspección de que estaba previsto comenzar a trabajar sobre él en noviembre de 2009.
- Que en relación a la Actuación 1.2 “Definición y comunicación de normas de obligado cumplimiento”, se explicó a la Inspección que para identificarlas (hito 1.2.1), habían llevado a cabo reuniones entre personal de Relaciones Laborales y

otros departamentos, como Prevención de Riesgos Laborales, Protección Radiológica, Medio Ambiente, y Organización y Factores Humanos, con el objetivo de definir qué debían ser normas de obligado cumplimiento.

- Que a partir de estas reuniones se elaboró una lista bastante amplia, en la que se observó se mezclaban conceptos de expectativas, deseos y normas, y que se llevó a cabo un trabajo para extraer de dicha lista un conjunto menor de ellas que respondiera al concepto de “normas”, que estarían sujetas a un régimen sancionador.
- Que como resultado de este trabajo se consiguió un conjunto preliminar de 16 normas, que ha sido presentado al Comité de Dirección, y está siendo analizado, con el objetivo de reducirlas a un número menor y asegurar su coherencia.
- Que los siguientes pasos que el grupo tiene previsto dar son: desarrollar un plan de comunicación de las Normas, definir una matriz de incumplimientos y un régimen sancionador asociado en función de la gravedad de las faltas y su posible reiteración.
- Que según explicaron los representantes de ANAV, el proceso sancionador deberá empezar por una denuncia (si bien aún no se ha decidido los responsables de llevarlas a cabo y cauces que se utilizarían para transmitir las), y que para analizar el caso, decidir (si aplica) la gravedad de la falta y la sanción asociada, y comunicarla al afectado, se deberá crear una Comisión, designada por el Director General, y en la que participe un representante de Recursos Humanos como portavoz.
- Que los representantes de ANAV señalaron que esta actuación se encuentra en una fase preliminar de discusión, y que aún existen muchos temas abiertos.
- Que se explicó a la Inspección que el motivo por el cual se decidió incluir esta actuación en el Plan PROCURA está relacionado con la necesidad de corregir algunas actitudes puntuales que se encuentran en la organización, de incumplimiento reiterado.
- Que el mensaje final que se quiere transmitir al definir estas normas es que “el error está permitido, la dejadez no”.
- Que en principio los representantes de ANAV indicaron que se consideraba que las “Normas” deberían estar relacionadas con la protección de las personas, y que en general estarían recogidas, si bien de forma dispersa, en otra documentación de la organización.
- Que la Inspección se interesó por conocer si se habían analizado experiencias similares en otras centrales, así como los efectos secundarios que su aplicación podría generar.
- Que en este sentido, la única información externa que se había buscado estaba relacionada con la prevención de riesgos laborales en industrias de distintos tipos,

y que los representantes de ANAV se comprometieron a hacer un análisis más profundo del tema.

- Que a preguntas de la Inspección sobre la relación que deberían tener, y la interfase existente entre los Fundamentos y las Normas de Obligado Cumplimiento, y a la vista de los solapes existentes entre ellos, teniendo en cuenta el borrador actual de las Normas, los representantes de ANAV se comprometieron a analizar detalladamente este tema, y asegurar la coherencia entre unos y otros.
- Que asimismo se explicó a la Inspección que estaba pendiente llevar a cabo una reunión con los responsables de la Línea 6 (RCC) para asegurar la coherencia entre la definición de las Normas de Obligado Cumplimiento y su régimen sancionador, y las actuaciones dirigidas a crear una cultura constructiva que se estaban llevando a cabo en el marco del RCC.
- Que en relación a la planificación de los hitos que componen esta actuación, los representantes de ANAV explicaron que la actuación se había retrasado con el objetivo de hacerla coherente con el resto de actuaciones y líneas de trabajo, en especial con la Línea 6, y que se había solicitado al Comité de Dirección retrasar las fechas previstas para su finalización.
- Que el hito 1.2.1 inicialmente previstos para junio de 2009 se había retrasado a finales de octubre de 2009, y el hito 1.2.2, previsto para octubre de 2009, se había retrasado a enero de 2010.
- Que se pasó entonces a tratar la **Línea 2, Formación y Capacitación Técnica**.
- Que dentro de la actuación 2.1 de esta línea, "Formación del personal de nueva incorporación", se ha trabajado en colaboración con [REDACTED] en el hito 2.1.1, "Refuerzo de los profesiogramas orientados a la búsqueda y selección de personal del PRO con las actitudes identificadas como debilidad dentro del diagnóstico".
- Que los profesiogramas tratan de recopilar datos referentes a las características necesarias para desarrollar con garantía los puestos de trabajo a cubrir en la organización, y para ello incluyen aspectos como: formación académica, experiencia, competencia intelectual, relacional, organizacional y personal.
- Que cada una de estas competencias se define para cada puesto organizativo mediante la identificación de una serie de capacidades consideradas clave para el puesto por los propios responsables de esa unidad organizativa, y el establecimiento de un nivel requerido para las mismas. Tras el diseño del profesiograma de cada puesto organizativo, no existe en ANAV ninguna actuación encaminada a homogeneizar criterios entre los distintos profesiogramas.
- Que [REDACTED] ha revisado los profesiogramas de los que se disponía (desarrollados inicialmente en el marco del proyecto AVE), teniendo en cuenta la opinión de cada unidad organizativa de ANAV respecto a los perfiles que requiere, e incluyendo como características deseables derivadas del diagnóstico previo al

PROCURA los conceptos de “ownership” y “accountability” entre las competencias organizacionales.

- Que los profesiogramas inicialmente identificados como objeto de revisión corresponden a Operación, Tecnología, Mantenimiento, Protección Radiológica y Química.
- Que las entrevistas y los test psicotécnicos y de personalidad permiten llevar a cabo cribados y establecer un perfil de los candidatos, identificando sus puntos fuertes y débiles, y que el último paso del proceso corresponde a una entrevista final con la posible futura línea jerárquica, en la que se trata de valorar si las debilidades detectadas son admisibles o no para el puesto.
- Que a preguntas de la Inspección, los representantes de ANAV indicaron que no se había mantenido interacción alguna con los responsables de la Línea 6, ni se habían tenido en cuenta las características deseables en una cultura constructiva, tal como se pretende conseguir en dicha línea 6, a la hora de elaborar los profesiogramas, habiéndose tenido en cuenta únicamente para ello las dos características de “ownership” y “accountability”, aparecidas como debilidades en el diagnóstico.
- Que se mostraron a la Inspección los profesiogramas correspondientes a los puestos organizativos de Auxiliar de Operación, Jefe de Ejecución de Mantenimiento y Monitor de Protección Radiológica.
- Que la Inspección identificó algunas heterogeneidades de criterio en las competencias incluidas en estos profesiogramas que, en principio, no resultaban achacables a las características propias del puesto organizativo. Por ejemplo se requiere la competencia organizacional de “compromiso con la seguridad” en el profesiograma del Auxiliar de Operación, pero no en el del Monitor de Protección Radiológica. Los representantes de ANAV se comprometieron a analizar y resolver este tema.
- Que en relación al hito 2.1.2 “Definición de requisitos de formación a impartir en el PRO para garantizar que cubren las debilidades identificadas en el diagnóstico del PROCURA”, se explicó a la Inspección que se consideraba que la formación teórica en aspectos de factores humanos (de la cual ya existe un módulo para personal de nueva incorporación) no es suficiente para conseguir fomentar los comportamientos y actitudes deseados en la organización.
- Que por este motivo se decidió buscar un enfoque más práctico para la formación en dichos aspectos, para lo cual se trabajó en colaboración con el grupo de OyFH de ANAV, encontrándose que en varias centrales nucleares estadounidenses y belgas se dispone de “simuladores de campo de factores humanos”.
- Que este tipo de simuladores replican zonas o elementos de la central (como por ejemplo: acceso a zona radiológica, tramos de tuberías, válvulas, bombas, motores, puntos calientes, piscina de combustible, armario eléctrico...), en los que se pueden entrenar las acciones o trabajos a realizar en dichas zonas (incluyendo

si aplica las reuniones previas y posteriores a los trabajos), así como las actitudes y los comportamientos deseables.

- Que se dispone ya de un presupuesto de [REDACTED] para la construcción de un simulador de estas características, y que el edificio se situaría en la misma ubicación de los simuladores de las salas de control de Ascó y Vandellós, y que se está llevando a cabo el diseño de detalle correspondiente.
- Que se estima un tiempo de aproximadamente 12 meses para tener finalizado el simulador, y que se espera que a finales de 2010 esté ya operativo.
- Que el diseño de escenarios para el entrenamiento se llevaría a cabo en coordinación con las diferentes secciones para asegurar su aplicabilidad directa.
- Que el objetivo sería utilizar el simulador de factores humanos tanto para la formación inicial como para la formación continua del personal.
- Que adicionalmente a este proyecto, se está trabajando en modificar los módulos de formación para hacerlos acordes a los resultados del PROCURA, en temas como por ejemplo incluir la nueva Misión, Visión y Valores, o los Fundamentos.
- Que la coordinación de esta actuación con la línea 6 se lleva a cabo a través del grupo de OyFH, que está involucrado en ambas.
- Que no se han analizado aún las debilidades concretas identificadas en el plan de diagnóstico de ANAV previo al PROCURA que se pretenden resolver con esta actuación, ni las capacidades que se consideran necesarias en el personal de la organización según los profesiogramas, para decidir y constatar la viabilidad de entrenarlos mediante el simulador de factores humanos.
- Que del mismo modo, aún no se han analizado las recomendaciones derivadas del diagnóstico del PROCURA cuya resolución ha sido derivada a Formación, pero que se considera que el simulador de factores humanos les permitirá entrenar cualquier aspecto relacionado con actitudes y comportamientos que se requiera en la organización.
- Que en relación al hito 2.1.3 “Definición de los requisitos de formación para el personal subcontratado de nueva incorporación para garantizar que cubren las debilidades identificadas en el diagnóstico del PROCURA”, los representantes de ANAV explicaron que el caso del personal de contrata (especial, aunque no exclusivamente, el permanente) se estaba tratando de forma análoga al personal propio, por lo que se consideraba aplicable todo lo explicado anteriormente.
- Que en relación a la Actuación 2.2, “Plan de choque complementario al PRO”, se explicó a la Inspección que el objetivo de la misma era tratar de obtener recursos humanos 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.

CSN

- Que en relación al hito 2.2.1 “Identificación de las principales áreas y las actividades con debilidades de recursos a cubrir de manera prioritaria”, se han identificado las áreas funcionales: Formación, Servicios Técnicos, Mantenimiento y Protección Radiológica (PR), adicionalmente a Operación.
- Que los temas en los que hay que reforzar estas organizaciones son los relacionados con la supervisión y el análisis de problemas, y que se ha elaborado una matriz en la que se identifican las áreas funcionales que requieren refuerzo en cada uno de estos dos temas (en particular, se requiere refuerzo en supervisión en todas las áreas anteriores excepto Servicios Técnicos, y se requiere refuerzo en análisis de problemas en Servicios Técnicos y PR).
- Que en cuanto al hito 2.2.2 “Definición y ejecución del plan de selección y contratación de personal para reforzar la organización de manera complementaria a la implantación del PRO”, se está trabajando desde tres ángulos complementarios: la incorporación inmediata (a través del PRO) de personal técnico con experiencia sectorial y/o funcional, el desarrollo de un programa de promoción interna, y la contratación de personal con experiencia de empresas colaboradoras, mientras se incorpora el personal propio del PRO.
- Que los representantes de ANAV se comprometieron a enviar a la Inspección información sobre los recursos humanos que ya se habían incorporado por estas vías en el plan de choque.
- Que en relación a la actuación 2.3, “Formación de supervisores” se está trabajando en el hito 2.3.1, “Desarrollo de la Guía de Actuación de Supervisores”, para lo cual se mantuvieron reuniones con el equipo de trabajo responsable de la Línea 6 en julio de 2009, definiendo las bases sobre las que desarrollar esta actuación y una hoja de ruta para la misma.
- Que el primer paso consiste en redefinir el rol de supervisor de línea deseado por ANAV, que podría comenzar en una primera línea de gestión, con los jefes de ejecución, con nivel equivalente a técnicos medios y competencias de supervisión, cuya función debería abarcar tanto aspectos de tipo técnico como de comportamientos, y seguiría en una segunda línea de supervisión, constituida por los jefes de equipo. Esta doble supervisión de línea, muy focalizada en supervisión de comportamientos humanos (además de la supervisión técnica), se aplicaría en todas las unidades organizativas, no solo en Mantenimiento.
- Que la referencia que se está manejando para definir el rol de supervisor es INPO, pero que se está llevando a cabo un análisis detallado para ver si es directamente trasladable a la cultura de las plantas españolas.
- Que una vez se termine de definir el papel de supervisor se preparará la formación correspondiente, que deberá ser impartida tanto a los propios supervisores como a sus jefes, para conseguir el alineamiento entre sus papeles, y que debería contar con una parte de “*coaching*” en el puesto de trabajo para conseguir que se adquiera el hábito de supervisar comportamientos, y no sólo aspectos técnicos.

- Que el diseño y realización de la formación y el “*coaching*” se llevarán a cabo en coordinación con los responsables de la Línea 6.
- Que adicionalmente, estaba previsto un viaje a centrales nucleares de Estados Unidos relativo a temas de formación, y que se había planteado añadir a él el objetivo de conocer más de cerca el modelo de supervisión implantado en ellas.
- Que a continuación se pasó a tratar la **Línea 3, Proceso de Toma de Decisiones**.
- Que esta línea se compone de una única actuación, “Implantación de un proceso de toma de decisiones operacionales”.
- Que el hito 3.1.1, “Elaboración de un Proceso de Toma de Decisiones Operacionales” se encuentra ya cerrado, 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 el procedimiento aplica a todas las direcciones de la organización, y que en DCV se ha aplicado ya una vez desde su aprobación, para analizar el suceso de indicación de defecto térmico en el transformador TP1 por análisis de gases en el aceite de refrigeración.
- Que además de ello, en DCV se utilizó tres veces el proceso ODM en 2008 (dos de las cuales quedaron documentadas), y en 2009, otras tres veces estando aún el procedimiento en borrador (condición anómala relacionada con el Sistema de Protección del Reactor en cuanto al adelantamiento de la señal de IS sobre la de disparo del reactor, pruebas de las tarjetas del SSPS derivada de experiencia operativa de Ascó, y modificaciones y acciones de mejora en el GJ) además de la aplicación con el procedimiento ya aprobado en el tema del defecto térmico del TP1.
- Que este proceso no se ha aplicado de forma documentada hasta la fecha en DCA, aunque los representantes de ANAV señalaron que sí se había seguido oficiosamente en varias ocasiones.
- Que los representantes de ANAV expusieron que el objetivo de este procedimiento es proporcionar una herramienta de ayuda para la toma de decisiones operacionales en situaciones de la planta que a pesar de cumplir con lo exigido por las ETFs, podrían llegar a impactar significativamente en la seguridad y/o fiabilidad de la operación, no estando claramente definidos los pasos a seguir o las acciones a tomar en los procedimientos existentes. Este proceso proporciona una herramienta sistemática para definir el equipo que debe llevar a cabo el análisis, y el proceso de análisis a seguir (planteamiento del problema, definición de alternativas, análisis de riesgos asociados a cada alternativa y proceso de decisión).
- Que los representantes de ANAV manifestaron su satisfacción con los resultados obtenidos en aplicación del proceso hasta el momento, y se mostró a la Inspección la documentación asociada a dos de los casos analizados: ODM – 180309-01

“Modificaciones y análisis de mejora en las unidades GJ-CH01-A/B”, y ODM – 230909-01 “Indicación de posible defecto térmico en TP1 por análisis de gases en aceite de refrigeración”.

- Que los representantes de ANAV manifestaron considerar que, incluso con estas aplicaciones del proceso en DCV, no puede considerarse éste aún totalmente implantado en DCV, y que para considerarlo de este modo se esperaría a llevar a cabo la autoevaluación prevista para finales de 2009 y realimentar el proceso, tal como pide el propio procedimiento.
- Que en dicha autoevaluación se pretende analizar no sólo los casos en que se aplicó el proceso ODM y si se tomaron las decisiones adecuadas, sino también si hubiera sido de aplicación el proceso en otras situaciones en las que no se haya utilizado.
- Que en DCA el proceso de aplicación no ha empezado a aplicarse formalmente aún. Los representantes de ANAV indicaron que se está valorando si el proceso pudiera ser aplicable también a decisiones que tuvieran que tomarse en la Dirección de Servicios Técnicos (DST).
- Que en cuanto al hito 3.1.2 “Formación en el proceso ODM”, se informó a la Inspección de que en el contexto del PAMGS, en el año 2006 se habían recibido cursos de formación en el proceso ODM impartidos por WANO, y que fue a partir de esa formación cuando se tomó la decisión de implantar el proceso y desarrollar procedimientos que lo recogiesen.
- Que una vez aprobado el procedimiento, se está valorando llevar a cabo un curso similar al que se dio en 2006, que sirva de refresco a los que ya lo recibieron (unas 60 personas de ANAV), y amplíe su alcance en la organización.
- 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”, se preveía crear dentro de las unidades organizativas la figura de coordinadores y de responsables para los temas de experiencia operativa (EO), el PAC, la comunicación, y la formación, en los que se consideraba que existían debilidades relacionadas con el trabajo en equipo.
- Que para cada tema existirá un coordinador por Dirección y luego los responsables de ese tema en cada unidad organizativa de la Dirección.
- Que en el momento que tuvo lugar la inspección se habían creado ya, y estaban funcionando, las figuras de responsable de formación en todas las Direcciones, y la de responsable de EO y PAC de las dos Direcciones de central y la DST, pero no en el resto de Direcciones.

- Que debido a la estrecha relación entre los temas de experiencia operativa y el PAC se había optado por crear un solo responsable en cada unidad organizativa en relación a ambos temas.
- Que se estaba trabajando para definir las funciones de los responsables de comunicación, y que se había pedido a los jefes de las unidades organizativas que proporcionaran los nombres de personas a su cargo con perfil de buenos comunicadores para crear el grupo.
- Que los representantes de ANAV señalaron que el grupo de comunicación que se pretende crear debería integrar personal de todos los niveles de la organización, aprovechando posiblemente en parte el personal con capacidad de liderazgo, proactividad y capacidad crítica que se está identificando para constituir los Equipos de Cambio Cultural dentro de la Línea 6.
- Que los representantes de ANAV se comprometieron a analizar la conveniencia y viabilidad de incluir dentro de esta actuación la creación de responsables de organización y factores humanos, de manera análoga a los que existen en otras centrales nucleares españolas.
- Que si bien no se han desarrollado las “Guías de gestión para coordinadores por área” (hito 4.1.1), se ha avanzado en conseguir el objetivo de la actuación, y que se ha comenzado la revisión de los procedimientos correspondientes a los procesos para los que se han nombrado responsables (hito 4.1.2).
- Que se mostró a la Inspección los procedimientos correspondientes a experiencia operativa revisados en el marco de esta actuación, los PA-121 “Incidentes y anomalías” (de las dos Direcciones de central), así como el procedimiento de formación revisado, el PG – 6.20 “Manual de formación”.
- Que el procedimiento relativo a Comunicación, PG – 0.06 estaba siendo revisado en el momento en que tuvo lugar la inspección.
- Que los representantes de ANAV manifestaron considerar que cuando se terminen de definir las funciones de los responsables en cada tema en las unidades organizativas y se hayan identificado a las personas que van a desempeñar dichas funciones, se dispondrá de más información para elaborar las Guías.
- Que en relación a la actuación 4.2 “Recogida y transmisión de información relevante para la seguridad”, en el momento que tuvo lugar la inspección se estaba recogiendo información al respecto en otras centrales nucleares nacionales y del extranjero (por ejemplo, se había solicitado información al respecto al grupo Exelon de Estados Unidos).
- Que la actuación se encontraba retrasada a falta de más información y que se había replanificado.
- Que el objetivo de esta actuación es crear la obligación de compartir la información relacionada con la seguridad que tienen las distintas unidades organizativas, los

temas emergentes o las dudas o preocupaciones que puedan surgir; así como los canales para que dicha información fluya.

- Que se analizará si disponen ya de reuniones en las que pueda compartirse esta información, o las crearán en caso de que no existan (como puede ocurrir por ejemplo en el caso de Servicios Técnicos).
- Que según indicaron los representantes de ANAV, esta actuación por si sola no basta para conseguir que se comparta y fluya la información dentro de la organización, sino que se requiere en paralelo que exista un cambio de actitud dentro de la misma, para que se utilicen de forma eficaz los canales que puedan crearse.
- Que se pasó entonces a tratar las actividades desarrolladas en la actuación 4.3 “Refuerzo de la Experiencia Operativa (EO)”.
- Que los representantes de ANAV indicaron que se ha trabajado en crear grupos multidisciplinares de EO en DCA y en DST, de la misma forma que ya venían funcionando los Responsables de Experiencia Operativa (REOPS) en DCV y que fue identificado como una buena práctica por la reciente misión OSART de DCV. Aún no creado en las otras Direcciones.
- Que se ha tratado de definir un proceso de análisis de EO interna más simple y útil que el que existe en la actualidad (consistente en solicitar análisis independientes a las distintas organizaciones que se consideran involucradas y elaborar por parte de la unidad de Tecnología un informe agregado de todos ellos), a través de una organización única responsable que de coherencia a todos los informes, pero que al mismo tiempo permita recoger visiones alternativas y distintos enfoques de las incidencias que se analicen.
- Que para ello se definen dos alternativas dentro del proceso: una primera vía, normal, en la cual se asigna una organización única como responsable de analizar la incidencia, y una segunda como revisión independiente.
- Que la segunda vía se utilizaría para incidentes especiales (pudiendo encuadrarse dentro de este grupo tanto sucesos notificables como otros que se consideren de interés, por sus características o implicaciones, por involucrar a un número importante de organizaciones, o por cualquier otro motivo), y para analizarlo se crea un grupo multidisciplinar de análisis, que permita contemplar el suceso desde todos los ángulos.
- Que en el proceso actual, el grupo de OyFH revisa todos los informes de EO, y que en el momento en que tuvo lugar la inspección aún no se había definido claramente cuál sería su papel en el nuevo proceso; si bien se consideraba que participaría en los grupos multidisciplinares de análisis de sucesos relevantes (de los cuales se esperaría tener del orden de unos 10 al año por ejemplo en Ascó), revisaría los sucesos con análisis de causa raíz (podrían ser del orden de 40 al año por ejemplo en Ascó) y haría un seguimiento de las tendencias correspondientes a los restantes análisis de sucesos que se realicen por una única

unidad organizativa con revisión independiente de otra (podrían ser del orden de 150 al año por ejemplo en Ascó) .

- Que para ayudar a los responsables de llevar a cabo los análisis a empezar a trabajar con el nuevo enfoque que se pretende, mejorando los análisis y haciéndolos más críticos, de forma adicional a la planificación de formación en aula, se está contactando con empresas especializadas en la realización de análisis de causa raíz (ACRs) para que lleven a cabo “*coaching*” específico cuando se realicen los primeros análisis.
- Que se trató a continuación la **Línea 5, Proceso de Identificación y Resolución de Problemas (I&RP)**.
- Que se explicó a la Inspección que se está trabajando ya en la actuación 5.1 “Simplificación y mejora del proceso de PI&R y su herramienta de gestión”, cuyo objetivo es reforzar el proceso de PI&R (“*Problem Identification and Resolution*”), simplificando y mejorando tanto el propio proceso como la herramienta de gestión que utiliza el mismo, esto es, el GesPac.
- Que el hito 5.1.1 de esta actuación corresponde a la “Definición de las bases del proceso de PI&R, y criterios de simplificación y mejora del GesPac”.
- Que según los representantes de ANAV el primer objetivo es conseguir que se realicen las tres fases del proceso, identificación, análisis y resolución, con la calidad adecuada; mejorando a continuación la herramienta informática para adaptarla al proceso que se defina.
- Que se considera que el proceso definido en la actualidad es demasiado complejo, y que está muy abierto a anular, rechazar y retrasar acciones y análisis.
- Que se simplificará la fase de identificación, utilizando una pantalla de entrada muy sencilla, para evitar que el PAC sea un elemento disuasorio para identificar problemas.
- Que el siguiente paso del proceso lo deberá realizar el equipo de cribado, que recibirá lo identificado y para su categorización y determinación del nivel de análisis requerido, y asignará las responsabilidades de análisis, de forma que se permita una mejor focalización de los recursos.
- Que el equipo de cribado será multidisciplinar, y que se tratará de reforzar su formación y credibilidad.
- Que se pasó entonces a tratar la actuación 5.2 “Fortalecimiento del análisis de incidencias”.
- Que en relación a los hitos 5.2.1 “Definición de un plan de formación” y 5.2.2 “Impartición de la formación diseñada en el hito 5.2.1”, los representantes de ANAV señalaron que se han identificado carencias en la calidad de algunos

análisis (en cuanto al tipo de análisis realizado o su profundidad) así como casos en que no se ha llevado a cabo análisis alguno.

- Que para diseñar la formación requerida, se comenzará por identificar las expectativas asociadas a cada tipo de análisis posible (análisis de causa aparente, análisis de causa raíz, análisis de tendencias...).
- Que para definir el plan de formación adecuado, se ha tratado primeramente de determinar el número de personas que deberían recibirla, y para ello se ha hecho una estimación basada en el número de incidencias de categorías B, C y D registradas en los años anteriores, que proporciona una orientación de la carga de trabajo y por tanto del número de personas requeridas para llevar a cabo los análisis.
- Que dentro de cada organización se formaría personal para llevar a cabo análisis de incidencias de estas tres categorías.
- Que para los responsables de analizar incidencias de categoría B (unas 50 personas) se requeriría formación de una semana en técnicas de análisis de causa raíz (HPES y MORT) y un día de formación en cumplimentación del PAC.
- Que para los responsables de analizar incidencias de categoría C (unas 85 personas) se requerirían 3 días de formación en: técnicas de análisis de causa aparente o directa, y en cumplimentación del PAC.
- Que para los responsables de analizar incidencias de categoría D (unas 130 personas) se requerirían 2 días de formación en: técnicas de análisis de incidencias de bajo nivel (análisis de causa aparente, causa directa, causa-efecto, análisis de factores humanos y de barreras, y análisis de tendencias), y en cumplimentación del PAC.
- Que los números de personas estimadas para recibir la formación pertenecen a las dos Direcciones de Central y la Dirección de Servicios Técnicos.
- Que no se incluyen en estas previsiones los análisis de incidencias de tipo A, que por su especial relevancia, y su baja frecuencia estimada, se prevé serán contratados a empresas externas especializadas.
- Que en el momento en que tuvo lugar la inspección se estaban llevando a cabo las gestiones para seleccionar y adjudicar la formación a una empresa especializada, y que se preveía que las sesiones se programen en unas 15 semanas.
- Que debido a que en la actualidad se cuenta ya con un cierto número de personal formado para realizar los análisis, no se considera prioritario formar al resto, por lo que la formación se irá programando teniendo en cuenta el resto de actividades formativas que se deriven de otras líneas de actuación y la prioridad que se asigne a la misma, con el objetivo de no saturar al personal con formación.

CSN

- Que según los representantes de ANAV, una vez se cierre la fase de formación correspondiente a esta actuación se podrá considerar cerrada asimismo la correspondiente a la de la actuación 4.3.
- Que en cuanto al hito 5.2.3 “Implantación inicial del Comité de Revisión de Acciones Correctoras, CORAC”, los representantes de ANAV explicaron que en CN Vandellós II está funcionando de forma piloto este comité, y que la experiencia adquirida está siendo transmitida a CN Ascó con el objetivo de que se implante próximamente en esta central.
- Que está previsto un curso de formación para los miembros del CORAC de DCV a mediados de noviembre de 2009, al que asistirán también tres personas de DCA responsables de poner en marcha el comité.
- Que el objetivo de este comité será revisar los análisis realizados para las disconformidades de categorías A y B, para decidir si el análisis ha sido el adecuado en tipo y profundidad; así como las acciones adoptadas como consecuencia de los análisis, estudiando si son acordes al análisis realizado y si tienen la capacidad de resolver el problema y prevenir su recurrencia.
- Que el procedimiento del CORAC (hito 5.2.4), el PA – 192, se aprobó el 29 de septiembre de 2009, y que en él se incluyen listas de chequeo para facilitar la tarea del comité.
- Que el procedimiento fue redactado después de que el comité estuviese funcionando en pruebas un periodo de tiempo, recogiendo la experiencia adquirida en ese tiempo.
- 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 el equipo externo de apoyo que desarrolla esta línea está formado por tres empresas: [REDACTED], que actúa como líder del equipo, [REDACTED], y [REDACTED] – [REDACTED].
- Que la Inspección se interesó por conocer las actividades desarrolladas dentro de la primera fase del RCC, cuyo final estaba previsto para finales de octubre de 2009, según se había informado en la inspección realizada en agosto de 2009.
- Que los representantes de ANAV explicaron que en el mes de septiembre un equipo formado por personal de [REDACTED] y de [REDACTED] había comenzado a trabajar en DCA, para llevar a cabo una “minievaluación de Cultura de Seguridad”, con el objetivo de disponer de datos suficientes para poder planificar el cambio; y que estaba previsto que en el mes de noviembre se llevara a cabo una tarea similar en DCV y en Direcciones Corporativas.
- Que en esta “minievaluación” se llevaron a cabo unas 25 entrevistas de personal de distintos niveles (en las que se trató de profundizar en aquellos aspectos más

CSN

relacionados con la configuración de una cultura constructiva), incluyendo contratistas, se llevaron a cabo 2 *focus groups* (uno de trabajadores y otro de supervisores), se asistió a reuniones diarias, y se observaron 2 actividades.

- Que los objetivos concretos que se pretendía cubrir con esta minievaluación era obtener información para definir la cultura ideal del campo base [para lo cual se pidió a las personas entrevistadas que cumplimentaran la encuesta OCI (*Organizational Culture Inventory*) ideal], identificar las palancas de cambio, obtener información de qué puede crear sentido de urgencia en la organización, y de los éxitos tempranos que se podrían conseguir, tal como prevé la metodología de cambio cultural desarrollada por INPO que se está utilizando.
- Que los resultados obtenidos se transmitieron al Director de Central para que este diera sus comentarios, y que éste los presentó posteriormente y de forma preliminar a su equipo.
- Que si bien aún no se han obtenido datos sobre la cultura ideal para el resto de Direcciones de ANAV, no se espera que haya grandes diferencias, ya que la obtenida ha sido muy similar a la cultura ideal definida por la "*Utilities Service Alliance*" (USA), y de carácter fuertemente constructivo; pero que en todo caso cuando se tengan los datos de todas las Direcciones habrá que analizarlos en su conjunto y definir la cultura ideal de toda la organización.
- Que los representantes de ANAV señalaron que estaba prevista la celebración de reuniones monográficas (empezando en noviembre de 2009) del director de DCA y su equipo directivo, asesorados por los consultores de esta línea de trabajo, con el objetivo de conseguir el alineamiento y el sentido de urgencia necesarios para el cambio cultural.
- Que los representantes de ANAV señalaron que se preveía que cada Dirección (DCA, DCV y Direcciones Corporativas) defina y se haga responsable de su propio cambio cultural, a través de un Equipo de Cambio Cultural; constituido cada uno de ellos por unas ocho personas de diferentes ámbitos y niveles organizativos. Estos equipos estarán constituidos a mediados de diciembre de 2009.
- Que, adicionalmente, se constituirá hacia finales de diciembre de 2009, el Equipo de la RCC (integrado básicamente por miembros de los diferentes Equipos de Cambio Cultural y liderado por la responsable de la línea 6). Se espera que este Equipo de la RCC junto con los Equipos de Cambio Cultural trabajen juntos para analizar los datos relativos a la cultura ideal, para definir la cultura ideal de la organización, y que analicen asimismo el resto de resultados obtenidos de las minievaluaciones, una vez se hayan completado todas.
- Que las próximas actuaciones previstas son las relativas a acelerar el alineamiento de los líderes, la puesta en marcha de los Equipos de Cambio Cultural, la interacción con los responsables de implantar el *Work Management*, y el comienzo del plan de comunicación entre los empleados; además de llevar a cabo las dos minievaluaciones que están previstas para noviembre (en la DCV y en Direcciones Corporativas).

- Que se calcula que la primera fase del RCC podría estar finalizada a principios o mediados de diciembre, y que las actividades de la misma que estaban pendientes de realización eran: las minievaluaciones de DCV y Direcciones Corporativas, la definición de la cultura ideal para el campo base, la estrategia a seguir con los contratistas, la preparación del plan de trabajo para las fases 2 y 3, el plan de comunicación y la integración con las líneas SMART.
- Que se informó a la Inspección de que antes de nombrar las personas que debían integrar los Equipos de Cambio Cultural estaba pendiente terminar de definir la estructura de los mismos.
- Que la previsión era tener un Equipo de la RCC (con una visión global de todas las actividades en curso, y responsable de la coordinación de las mismas con las 5 líneas SMART), y 3 Equipos de Cambio Cultural, dedicados respectivamente a las dos Direcciones de Central y las Direcciones Corporativas.
- Que los representantes de ANAV señalaron que otro proceso importante en el ámbito de la línea 6 será la formación sobre cambio cultural (focalizándose en la nueva supervisión) que se impartirá a todo el personal de ANAV con responsabilidades sobre otros empleados (básicamente unas 180 personas, hasta llegar a jefes de equipo) a partir de enero de 2010, en grupos de 30 personas.
- Que los representantes de ANAV indicaron que la tercera empresa externa que forma el equipo consultor de la RCC se ha mantenido informada de las actuaciones realizadas hasta el momento, y que se espera que comience a participar activamente a partir de la definición de las actividades de la segunda fase del RCC, así como en la implantación de dicha fase.
- Que se pasó entonces a tratar aspectos relacionados con la **Gestión del PROCURA**.
- Que, tal como se había previsto en la propuesta del PROCURA presentada al CSN, el máximo responsable del PROCURA en la organización es el Director General, y que, a diferencia del PAMGS, no se ha creado un Comité de seguimiento específico para él, tratándose los temas relativos a este programa en el propio Comité de Dirección de ANAV.
- Que se informó a la Inspección de que desde el momento en que fue lanzado el Plan PROCURA ha sido tratado en todas las reuniones del Comité de Dirección celebradas, siendo un punto constante del orden del día de estas reuniones.
- Que asimismo se mantiene informada de los avances del PROCURA a la Junta de Administradores, y que la supervisión independiente la llevará a cabo un Subcomité del CSNE creado al efecto, al cual se han incorporado adicionalmente dos personas ajenas al CSNE y a ANAV.
- Que la gestión interna corre a cargo de una Oficina de Proyecto, encabezada por el Director General Adjunto, y en la que están trabajando ya dos consultores (uno

CSN

de ellos a tiempo parcial), y que está pendiente el nombramiento de un representante más de ANAV.

- Que los representantes de ANAV manifestaron considerar que la insuficiente coordinación, integración, entre algunas líneas de actuación que se habían observado en el transcurso de la inspección se iría resolviendo, ya que se habían concluido las actividades prioritarias realizadas en los últimos meses, en paralelo al comienzo del trabajo en el PROCURA (como el OSART en Vandellós II o las paradas de ambas centrales) que habían ocupado un tiempo importante de muchos miembros de la organización, entre ellos algunos con responsabilidades sobre alguna de las líneas o actuaciones del PROCURA.
- Que se está elaborando una guía de gestión del PROCURA, en la cual se recogerá también la organización prevista para el desarrollo de la RCC, cuando se termine de definir, y que se elaborará también una guía que rija las actuaciones del subcomité del CSNE responsable del seguimiento del PROCURA. Los representantes de ANAV señalaron que se enviarán a la Inspección ambas guías cuando estén finalizadas y aprobadas.
- Que una de las actividades que está previsto realizar es la revisión de los indicadores que se eligieron inicialmente para medir la evolución asociada a las líneas de actuación del PROCURA (su definición, forma de medida, valores límite y referencias).
- Que se hizo entrega de una copia de la siguiente documentación a la Inspección:
 - Documento de “Fundamentos de ANAV” elaborado en 2009 el marco de la línea 1 del PROCURA.
 - Procedimiento General de ANAV PG-0.11 (Rev. 0, Septiembre 2009): “Procedimiento para la toma de decisiones operacionales (ODM)”
 - Informe ODM-180309-001: “Análisis del alcance de las modificaciones a incluir en la PCD V/30247 Modificaciones y acciones de mejora en unidades GJ-CH01-A/B”
 - Informe ODM-230909-01: “Indicación de posible defecto térmico en el TP1 por análisis de gases en aceite refrigeración”.
 - Documento elaborado por ██████████ (Rev. 0, October 2009): “Proposed Culture Change Activities”.
 - Procedimiento de DCA PA-121 (Rev. 6, Julio 2009): “Incidentes y anomalías”.
 - Procedimiento de DCV PA-121 (Rev. 8, Diciembre 2007): “Incidentes y anomalías”.
 - Procedimiento de DST PST-73 (Rev. 3, Agosto 2009): “Tratamiento de la experiencia operativa ajena”.

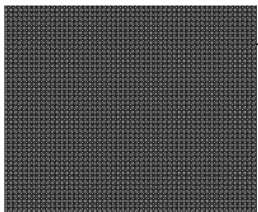
CSN

- Procedimiento General de ANAV PG-6.20 (Rev. 3, Mayo 2008): "Manual de Formación".
- Estimaciones de ANAV de plan de formación necesario para cubrir las expectativas de la línea 5 del PROCURA en la realización de análisis de desconformidades A, B, C y D en ANAV.

Que en este punto se dio por finalizada la inspección.

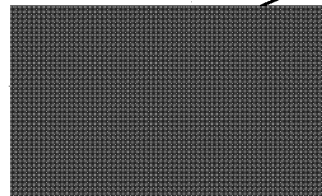
Que por parte de los representantes del Titular, se dieron las facilidades necesarias para la realización de la inspección.

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 doce de enero de dos mil diez.



Inspector del CSN

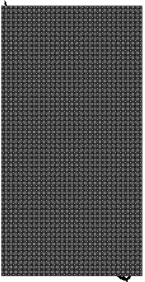
P.B.



Inspectora 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.

CSN



ANEXO
Agenda de Inspección

CSN

AGENDA DE INSPECCION

ASUNTO: Seguimiento de las actividades en curso y definición final del Plan de Acción PROCURA (Plan de Refuerzo Organizativo, Cultural y Técnico) presentado por ANAV al CSN como respuesta al suceso AS1-127.

LUGAR: Oficinas de ANAV.

FECHA: 20 y 21 de octubre de 2009.

PARTICIPANTES: [REDACTED]

OBJETIVO DE LA INSPECCION:

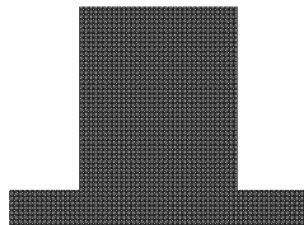
Llevar a cabo un seguimiento de las actividades llevadas a cabo por ANAV en el marco del plan de acción PROCURA desde su aprobación por el CSN en la carta CNASC/ASO/SG/09/18 (con registro de salida 5027), así como de las actividades desarrolladas para responder al condicionado impuesto por el CSN en dicha carta. Asimismo, se tratará la integración en el PROCURA de los temas derivados de evaluaciones realizadas en CN Vandellós II.

En particular se tratarán en la inspección los temas siguientes:

1. Revisión de las actividades desarrolladas por ANAV en el marco del PROCURA desde su aprobación, en cada una de las líneas de actuación que lo componen. Se revisarán en particular las actuaciones realizadas en la primera fase del Programa de Refuerzo Cultural y de comportamientos (RCC), que constituye la línea 6 de actuación (que está previsto desarrollar entre mayo y septiembre 2009).
2. Revisión de las actividades realizadas para dar respuesta al condicionado del CSN.

Estamos conformes con el contenido del acta CSN/AIN/AS0/10/862 y CSN/AIN/VA2/10/726 teniendo en cuenta los comentarios adjuntos.

L'Hospitalet de l'Infant a 02 de Febrero 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:

- **Página 2, segundo párrafo.** Respecto de las advertencias sobre la posible publicación del acta de inspección o partes de ella, así como sobre la pregunta que en tal sentido se formuló por el CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR (CSN) a los representantes de la instalación, se desea hacer constar expresamente lo siguiente:

Que teniendo en cuenta el acuerdo 4 del Pleno del CSN de 18 de julio de 2006 que ha sido divulgado recientemente en Internet, dicho CSN deberá, previamente a la posible publicación del acta eliminar la información que por su carácter personal o confidencial no es publicable.

En este sentido hemos de hacer constar que toda la documentación mencionada y aportada durante la 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; en particular, no podrán exhibirse en la red la referencias a procedimientos, documentos, informes, demandas de trabajo, planos, estudios que aparecen a lo largo del acta, así como los anexos a las mismas.

Tampoco habrán de ser publicados los datos personales de ninguno de los representantes de la instalación que intervinieron en la inspección.

Todo lo anterior deriva de las limitaciones impuestas por la Ley 30/1992 LRJPAC (art. 37.4), la Ley 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal (art. 3.a) y la reciente Ley 27/2006 de 18 de julio sobre acceso a la información en materia de medio ambiente (Art. 13.1 d) y e)), en relación con diversos preceptos constitucionales.

- **Página 4, segundo párrafo.** Corrección.
Donde dice: "... para concluir en enero de 2010. "
Debería decir: "... para continuar en enero de 2010."
- **Página 4, sexto párrafo.** Información adicional.
En relación a los documentos en los que se recoja la actual Misión Vision y Valores, se estima que lo más adecuado son los Reglamentos de funcionamiento, a tal efecto se ha dado de alta la disconformidad 10/0422/01 en el PAC.
- **Página 4, séptimo párrafo.** Información adicional.
En relación a los carteles de Misión Visión y Valores, comentar que a fecha de trámite de la presente Acta, éstos ya han sido renovados y ubicados en todos los edificios de ANAV.
- **Página 5, último párrafo.** Información adicional
En relación con la realización de un análisis en profundidad, sobre el tratamiento en otras plantas de las "Normas" de obligado cumplimiento y su aplicación en ANAV, se informa que se ha dado de alta la disconformidad 10/0422/02 en el PAC.
- **Página 6, segundo párrafo.** Información adicional.
En relación sobre el análisis detallado de la interfase entre los Fundamentos y las Normas de Obligado Cumplimiento y asegurar la coherencia entre unos y otros, se ha dado de alta la disconformidad 10/0422/03 en el PAC.
- **Página 6, penúltimo párrafo y página 7, tercer y quinto párrafo.**
Aclaraciones e información adicional.
En relación a los profesiogramas mostrados a la inspección, debe aclararse, que se disponía de una revisión inicial de los mismos, para las plazas que de acuerdo con la planificación eran de mayor urgencia, y que en aquellos momentos todavía estaba en diseño la Línea 6 del PROCURA.
Dada la urgencia en acometer las selecciones de personal planificadas, se realizaron los profesiogramas con los factores que se consideraron más críticos: Sentido de Permanencia y "accountability"

Es necesario aclarar, que en ningún caso se ha dado por finalizado el proceso de revisión de los profesiogramas. De hecho se ha iniciado su revisión y se están planificando diversas reuniones con [REDACTED] y [REDACTED], para efectuar la mencionada revisión, a la luz de de las actitudes que son necesarias en la consecución de una cultura constructiva, tal y como exige la Línea 6 de PROCURA.

A efectos de establecer actuaciones encaminadas a la homogeneización y mejora de los profesiogramas de cada puesto organizativo, se ha ampliado el alcance de la acción de PROCURA 09/1811/01 (hito 2.2.1)

- **Página 9, cuarto párrafo.** Información adicional

La información que aparece como pendiente de envío en el párrafo del acta, se remitió al CSN, por correo electrónico del 23 de noviembre de 2009.

- **Página 11, cuarto párrafo.** Aclaración.

En relación con la aplicación del ODM, y su aplicabilidad a la Dirección de Servicios Técnicos, debe aclararse que el PG-0.11 "Procedimiento para la Toma de decisiones Operacionales (ODM) "aprobado en septiembre de 2009, tal y como se menciona en el quinto párrafo de la página 10 del acta de inspección, se trata de un Procedimiento General, por lo que es aplicable a todo ANAV, incluida la Dirección de Servicios Técnicos.

- **Página 11, sexto párrafo.** Corrección.

Donde dice: "...unas 60 personas..." Debería decir "...unas 90 personas..."

- **Página 12, séptimo párrafo.** Corrección.

Donde dice: "... relativo a comunicación,..." Debería decir: "...relativo a comunicación interna,..."

- **Página 18, último párrafo.** Información adicional.

Tal como se informó en la reunión del PROCURA rev2, celebrada en el CSN del 18 de diciembre de 2009, lo señalado en la inspección ha sido modificado. Se ha decidido que la coordinación general del PROCURA, recaiga sobre la Sra. [REDACTED], y que la Oficina del Proyecto esté encabezada por una persona de ANAV apoyada por consultores externos.

- **Página 19, segundo párrafo.** Información adicional

Para el envío al CSN de la guía de gestión del PROCURA, así como de la de actuaciones del subcomité del CSNE responsable del seguimiento del mismo, cuando se hayan finalizado se han dado de alta la disconformidad 10/0422/05 de PAC.

CSN

DILIGENCIA

En relación con el acta de inspección de referencias CSN/AIN/AS0/10/862 y CSN/AIN/VA2/10/726, de fecha doce de enero de dos mil diez, los Inspectores que la suscriben declaran con relación a los comentarios y alegaciones contenidos en el Trámite de la misma, lo siguiente:

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

Página 4, segundo párrafo (referido al primer párrafo): Se acepta la corrección.

Página 4, sexto párrafo: El comentario no modifica el contenido del acta, pues se trata de información adicional posterior a la inspección.

Página 4, séptimo párrafo: El comentario no modifica el contenido del acta, pues se trata de información adicional posterior a la inspección.

Página 5, último párrafo: El comentario no modifica el contenido del acta, pues se trata de información adicional posterior a la inspección.

Página 6, segundo párrafo: El comentario no modifica el contenido del acta, pues se trata de información adicional posterior a la inspección.

Página 6, penúltimo párrafo y página 7, tercer y quinto párrafo: El comentario no modifica el contenido del acta, pues se trata de información adicional posterior a la inspección.

Página 9, cuarto párrafo: El comentario no modifica el contenido del acta, pues se trata de información adicional posterior a la inspección.

Página 11, cuarto párrafo: Se acepta la aclaración, que es más explícita que lo manifestado durante la inspección.

Página 11, sexto párrafo: Se acepta la corrección.

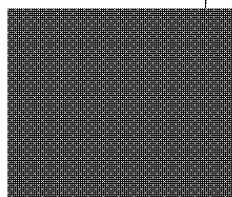
Página 12, séptimo párrafo: Se acepta la corrección.

CSN

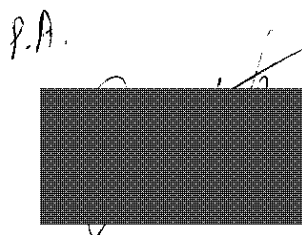
Página 18, último párrafo: El comentario no modifica el contenido del acta, pues se trata de información adicional posterior a la inspección.

Página 19, segundo párrafo: El comentario no modifica el contenido del acta, pues se trata de información adicional posterior a la inspección.

En Madrid, a 8 de marzo de 2010



Fdo.: 
Inspector del CSN

P.A.


Fdo.: 
Inspectora del CSN