



CITTA' DI TORINO

# ***PIANO DI AZIONI POSITIVE***

***Triennio 2016 - 2018***

## **Premessa**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), istituito il 25 giugno 2012 con Determinazione del Direttore Generale, al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, ha elaborato le seguenti linee di azione ai fini della realizzazione del Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2016 – 2018.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, tale proposta, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2012 – 2015, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel nuovo PAP, considerate le trasformazioni sociali e normative in atto, si apre un nuovo ambito di lavoro che riguarda l'invecchiamento della popolazione lavorativa.

Nel corso dei prossimi anni nel Comune di Torino si registrerà un forte aumento della percentuale di lavoratori e lavoratrici anziani/e.

La conseguenza sarà un cambiamento delle risorse umane nell'organizzazione a causa dell' invecchiamento della forza lavoro mai visto prima d'ora. Inoltre l'ambiente operativo tende a cambiare continuamente, prevedendo, di conseguenza, una continua trasformazione delle prassi organizzative.

Possono manifestarsi problemi di salute e diventa sempre più pressante la necessità di aggiornare le abilità e le competenze. Si pone la necessità di giungere ad una migliore comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro, a valorizzarne le risorse e a sostenere l'apprendimento intergenerazionale.

I lavoratori e le lavoratrici anziani/e hanno capacità e competenze diverse rispetto alle altre generazioni. Senza la loro valorizzazione, si rischiano carenze in materia di capacità professionali, strutturali e di contatti. Inoltre, il trasferimento delle loro conoscenze implicite alle giovani generazioni è un atto di notevole importanza per l'Azienda.

Per raggiungere gli obiettivi contenuti nel PAP ci si propone, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente, e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte; entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere che ne costituiscono parte integrante, delle indicazioni della Consulente di Fiducia e delle problematiche dalla stessa evidenziate nelle relazioni annuali.

## **IL COMUNE DI TORINO**

*Ai sensi*

della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"

del Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"

del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art. 21 della legge 183 del 2010

del Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini

della Direttiva del 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A."

del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.

del Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE

della Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

della Legge 13 agosto 2015 n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

*Riconosciuto che*

Le azioni positive sono:

**misure temporanee speciali** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne

**misure preferenziali** per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

*Formula ed approva il seguente*

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**(ART. 48 D. LGS. 198/06)**

**CHE**

si pone come strumento semplice ed operativo per **l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità** sia verso l'interno dell'Ente, che verso l'esterno;

si prefigge di **fronteggiare** il fenomeno delle **discriminazioni** attraverso

la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro;

propone la **diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini** dove la differenza è un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

## LE TEMATICHE E LE AZIONI

### **Area Formazione ed aggiornamento sul contrasto alle discriminazioni**

**Azione 1 - Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea** (relativamente al sesso, razza, colore della pelle o origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, handicap, età o orientamento sessuale).

A – Percorsi formativi di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto...).

B – Attività di sensibilizzazione sul contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere realizzate attraverso la diffusione di strumenti informativi (ad esempio l'opuscolo "Cosa puoi fare tu" prodotto dal Comune di Bologna nell'ambito della ricerca sul sessismo e l'omofobia).

**Azione 2 – Attività per sostenere la visibilità delle persone LGBT nei luoghi di lavoro affinché siano accoglienti e rispettosi delle differenze per orientamento sessuale e identità di genere**

**Area formazione componenti il Comitato Unico di Garanzia**

**Azione 1 – Programmare percorsi formativi di almeno 12 ore l'anno rivolti alle/ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche:**

- benessere organizzativo
- conflitto organizzativo
- lettura organizzativa, analisi di clima
- tematiche inerenti i compiti del CUG (in collaborazione con l'ASL TO3)
- tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche.

**Area sensibilizzazione / formazione sulle pari opportunità**

**Azione 1 - Sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni. INSERIRE IL LINK ALLE PAGINE WEB DEL CUG NELLA SOTTOCARTELLA "SETTORI E SERVIZI" DELLA INTRACOM HOME PAGE**

Diffondere all'interno dell'ente, le iniziative attivate e i risultati acquisiti sulle pari opportunità tramite l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione

**Azione 2 - Inserire un modulo di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera**

**Azione 3 - Comitato Unico di Garanzia: promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato mediante supporti informatici interni ed incontri con il personale interno e con gli/le eletti/e**

### **Area sensibilizzazione sulla violenza di genere**

**Azione 1 - Programmare interventi informativi/formativi sulla violenza di genere e lo stalking**

A - diffondere a tutto il personale, tramite supporti informatici e cartacei, la guida del Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza sulle donne (CCPCVD)

B - azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente in collaborazione con i Servizi dell'Amministrazione competenti nelle tematiche sopra citate.

C - sensibilizzazione RSU e RLS sul tema della violenza di genere

D - costituzione rete interna di "antenne di prevenzione"

### **Area benessere lavorativo**

**Azione 1 - Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo**

**Azione 2 - Promuovere l'attivazione di uno sportello d'ascolto organizzativo dedicato a coloro che stanno vivendo un momento di difficoltà o malessere in ambito lavorativo** anche in collaborazione con associazioni del territorio e Comitati Unici di Garanzia della Rete CUG, con l'obiettivo di individuare ipotesi e strategie di miglioramento delle problematiche che allo sportello afferiscono, attraverso il supporto interno ed esterno all'Ente (collegamento con la Consulente di Fiducia, il Comitato Unico di Garanzia, le Consigliere di Parità, il Servizio Prevenzione e Protezione, l'ASL, Sportelli antimobbing....).



Le problematiche organizzative individuate e le relative azioni correttive messe in atto per affrontarle saranno presentate, tramite relazione annuale prodotta dai/dalle referenti dello sportello, ai vertici dell'ente e al CUG.

**Azione 3 – Programmare incontri del CUG con il personale dell'Ente che lavora in situazioni di grave malessere organizzativo con l'obiettivo di rilevare le criticità e pianificare insieme azioni correttive da proporre all'Amministrazione**

**Azione 4 – Predisposizione di uno studio:**

A - Sulla gestione dell'età nei luoghi di lavoro e la promozione dell'invecchiamento attivo attraverso lo studio di buone prassi e di nuovi modelli organizzativi.

B - Sulle modalità per valorizzare la trasmissione di competenze delle/dei lavoratrici/tori senior con l'obiettivo di aumentare l'efficacia della formazione intergenerazionale.

**Area Studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità**

**Azione 1 – Bilancio di Genere**

Analisi del Bilancio di Genere della Città per la progettazione di politiche di pari opportunità.

**Azione 2 – Questionario sul sessismo e l'omofobia**

A – Studio ed analisi di esperienze di somministrazione di questionari sul sessismo e l'omofobia per valutare la possibilità di utilizzare tale strumento all'interno dell'Amministrazione comunale con l'obiettivo di raccogliere le opinioni delle/dei dipendenti in tema di sessismo e omofobia e far emergere comportamenti discriminatori all'interno dell'ente.

B – Somministrare il questionario sul sessismo e l'omofobia ai/alle dipendenti dell'ente, attraverso la collaborazione con università e istituti di ricerca e promuovere azioni di sensibilizzazione e formazione volte a migliorare

il clima organizzativo.

### **Azione 3 – Questionario/indagine sul benessere organizzativo**

A – Riportare al CUG i risultati del questionario sul benessere organizzativo (modello della Commissione Indipendente per la Valutazione, la trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche - Autorità nazionale Anticorruzione) somministrato dall'Ente in alcune Aree a rischio.

B - Estendere la somministrazione del questionario ad altre Aree

C - Promuovere la somministrazione del questionario anche nelle Amministrazioni aderenti alla Rete CUG della città.

I risultati che si ottengono dalle indagini sul benessere nei luoghi di lavoro sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance, nella prospettiva di fornire alle Amministrazioni elementi utili per attivare azioni di miglioramento e quindi assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

**Azione 4 – Predisposizione di uno studio, da parte degli uffici del Personale, di concerto con il CUG,** sulla possibilità di inserire nella contrattazione aziendale permessi retribuiti e congedi anche per le coppie omosessuali ed eterosessuali conviventi (ad es. permesso lutto, permesso per gravi motivi familiari....etc...) sulla scorta di accordi sindacali già realizzati in questi anni: Gruppo Intesa San Paolo, la Coop Adriatica...etc

**Azione 5 – Programmare incontri, rivolti alla Dirigenza, di presentazione del "Comitato Unico di Garanzia" e del "Piano di Azioni Positive"** con l'obiettivo di formalizzare strategie e modalità operative condivise

### **Area Organizzazione del lavoro e Conciliazione**

**Azione 1 - Ricercare opportunità di flessibilità d'orario, anche attraverso studi su nuove forme di conciliazione tempi di vita/lavoro:**

### **A - Smart working**

Studio di fattibilità per ricercare nuove forme di flessibilità lavorativa quali occasione di conciliazione dei tempi grazie all'introduzione di forti elementi di flessibilità su sede e orari e il supporto di nuove tecnologie.

Le proposte saranno caratterizzate dallo sviluppo del lavoro per obiettivi e da un'ampia auto organizzazione.

Non essendoci una normativa dedicata sarà necessario uno studio approfondito per superare alcune criticità quali ad esempio l'assicurazione infortuni e la sede di servizio non definita durante lo smart working.

**B - Formazione congiunta sulla tematica dello smart working,** rivolta a dirigenti e componenti il C.U.G., nell'ottica di trasformazione dell'agire della P.A., alla luce della normativa sul lavoro flessibile.

### **C - Part time rivedibile**

Studio di fattibilità finalizzato alla possibilità, per le nuove richieste, di accedere al part time anche attraverso l'introduzione di part time definiti temporalmente e/o rivedibili negli anni.

Questa riflessione è emersa per rispondere all'esigenza di veder concessi nuovi PT che non possono essere attivati in alcuni ambiti lavorativi per esigenze di servizio.

Per offrire l'opportunità di accedere al PT ad altre/i dipendenti si propone di concederlo a tempo definito (es. 3 anni), alla scadenza, in caso di ulteriori richieste non concesse nel Servizio, potrà proseguire solo dopo aver verificato la permanenza delle condizioni per cui è stato richiesto.

### **D - Part time strutturato o permessi in recupero per attività di volontariato**

Studio di fattibilità finalizzato ad introdurre forme di part time particolari con conseguente decurtazione dello stipendio oppure in recupero delle ore lavoro per attività di volontariato certificata in enti no profit di volontariato riconosciuti (eventualmente con specifici accordi bilaterali)

### **E - Congedo di paternità'**

Studio di fattibilità per estendere il congedo di paternità (2 giorni) anche ai

dipendenti pubblici per favorire la condivisione del lavoro di cura

### **F - Comunicazione aspettative e congedi**

Predisporre un opuscolo/scheda informativa rivolta ai/alle dipendenti in merito alle aspettative e congedi e altre opportunità previste da legge, per favorire la conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro.

### **G - Convenzioni servizi per anziani in famiglia**

Verificare con il CRDC la possibilità di attivare convenzioni per offrire servizi rivolti agli/alle anziani o ai/alle disabili presenti nelle famiglie dei/delle dipendenti sulla base delle positive esperienze di progetti attivi in Città.

***Azione 2 - Sensibilizzare il personale maschile sulla condivisione nelle attività di cura rivolte a minori (ad es. utilizzo dei congedi parentali), anziani e disabili attraverso "Campagne interne di sensibilizzazione".***

***Azione 3 - Implementare il Telelavoro reinvestendo parte dei risparmi ottenuti in nuove postazioni***

***Azione 4 - Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro*** (su richiesta della/del dipendente)

Al rientro dalla maternità/paternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.

Per il rientro si dovrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione.

**A - Istituzione della figura del tutor** presso ogni Area/Servizio per favorire l'accompagnamento della/del dipendente e l'aggiornamento professionale su modello del progetto Polifamily del Politecnico di Torino (colloqui precedenti, formazione, affiancamento, aggiornamento, comunicazione durante l'assenza di tutte le circolari ed eventuali riorganizzazioni, ....)

## **Area promozione della persona e della professionalità**

***Azione 1- Studio di fattibilità sulla possibilità di stabilire convenzioni specifiche con le Università per il riconoscimento dei crediti formativi derivanti da attività lavorativa e da formazione in servizio per i/le dipendenti che stanno frequentando o intendono iscriversi ad un corso di Laurea (long life learning)***

## **Area attuazione della Carta d'Intenti**

Con deliberazione del 21 luglio 2015, esecutiva dal 6 agosto 2015 (mecc. 03247/130) la Giunta comunale ha approvato la Carta d'Intenti: "Il Comitato Unico di Garanzia: una risorsa per la Pubblica Amministrazione". La stessa è stata firmata dall'Ente in data 29 ottobre 2015.

La Carta d'Intenti esorta le Amministrazioni firmatarie a stabilire procedure efficaci di consultazione del CUG nell'ambito delle proprie competenze e sulle tematiche previste dalla normativa vigente.

***Azione 1 – Monitorare gli impegni assunti con la sottoscrizione della Carta d'Intenti e relazionarne la reale attuazione alla Giunta e al Comitato Unico di Garanzia, entro il 31 dicembre di ciascun anno***

## **Area Tempi e modalità di attuazione dei Piani di Azioni Positive**

Al fine di garantire la reale attuazione delle azioni previste dal PAP, l'Amministrazione si impegna ad individuare i Servizi che, di concerto con il CUG, devono attivare le singole azioni.

L'Amministrazione si impegna, altresì, ad inserire nei PEG delle Direzioni coinvolte, gli obiettivi specifici previsti dalle azioni contenute nel PAP.

## FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2015

PERSONALE DIPENDENTE SUDDIVISO PER SESSO FASCIA CONTRATTUALE E FASCIA DI ETÀ'										
	FINO A 29 ANNI		DA 30 A 39 ANNI		DA 40 A 49 ANNI		50 ANNI E OLTRE		TOTALE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
DIRIGENTI RUOLO					4	6	58	43	62	49
DIRIGENTI FUORI D.O.						1	4	2	4	3
CATEFORIA D		3	63	120	163	311	838	819	1.064	1.253
POSIZIONI ORGANIZZATIVE			3	4	36	51	167	202	206	257
CATEGORIA C	25	36	211	354	413	960	724	2.496	1.373	3.846
CATEGORIA B	1	3	19	49	74	189	454	1.074	548	1.315
CATEGORIA A					6	8	10	12	16	20
<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	<b>42</b>	<b>296</b>	<b>527</b>	<b>696</b>	<b>1.526</b>	<b>2.255</b>	<b>4.648</b>	<b>3.273</b>	<b>6.743</b>
<b>* TOTALE IN %</b>	<b>0.8%</b>	<b>0.6%</b>	<b>9.00%</b>	<b>7.8%</b>	<b>21.3%</b>	<b>22.6%</b>	<b>68.9%</b>	<b>69%</b>	<b>Tot. 10016</b>	

\* % calcolata sul numero di uomini/donne dipendenti

<b>CONGEDI E PERMESSI</b>						
TIPO CONGEDO	MASCHI	% M*	FEMMINE	% F*	totale	% TOTALE #
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO 100%	102	<b>3.12%</b>	253	<b>3.75%</b>	355	<b>3.54%</b>
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO 30%	33	<b>1.01%</b>	232	<b>3.44%</b>	265	<b>2.64%</b>
CONGEDO PARENTALE NON RETRIBUITO	21	<b>0.64%</b>	154	<b>2.28%</b>	175	<b>1.74%</b>
ASPETTATIVA RETRIBUITA (congedo biennale retribuito per assistere parenti disabili e aspettativa per dottorato di ricerca)	16	<b>0.49%</b>	120	<b>1.18%</b>	136	<b>1.36%</b>
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA (aspettativa per motivi personali e congedo per gravi motivi familiari)	36	<b>1.1%</b>	83	<b>1.23%</b>	119	<b>1.19%</b>
PERMESSI L. 104 (ART. 33 C. 3) - ASSISTENZA ALTRE PERSONE	307	<b>9.38%</b>	922	<b>13.67%</b>	1229	<b>12.27%</b>
PERMESSI L. 104 (ART. 33 C. 6) - PER SE STESSI	44	<b>1.34%</b>	94	<b>1.39%</b>	138	<b>1.37%</b>

\* % calcolata sul numero di U/D dipendenti

# % calcolata sul numero totale di dipendenti

PERSONALE DIPENDENTE PER SESSO E TEMPO LAVORO (compresi dirigenti fuori D.O.)						
	MASCHI	% M	FEMMINE	% F	TOTALE	% totale
TEMPO PIENO	3.173	96.94%	6.044	89.63%	9.217	92.02%
PART-TIME FINO 50%	46	1.41%	98	1.46%	144	1.44%
PART-TIME OLTRE 50%	54	1.65%	601	8.91%	655	6.54%
<b>TOTALE</b>	<b>3.273</b>		<b>6.743</b>		<b>10.016</b>	

PERSONALE TEMPO DETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA DI ETA'										
	FINO A 29 ANNI		DA 30 A 39 ANNI		DA 40 A 49 ANNI		50 ANNI E OLTRE		TOTALE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
TEMPI DETERMINATI	2	7	2	34	5	20		7	9	68



INCARICHI DI ALTA DIRIGENZA PER SESSO		
	MASCHI	FEMMINE
DIRETTORI CODIR	8	3
DIRETTORI	2	3

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
<b>FASCE DIRIGENTI:</b>			
1^ FASCIA (fascia iniziale)	4	7	
2^ FASCIA	26	22	
3^ FASCIA	23	15	
4^ FASCIA	13	8	
<b>TOTALE</b>	<b>66</b>	<b>52</b>	<b>118</b>

