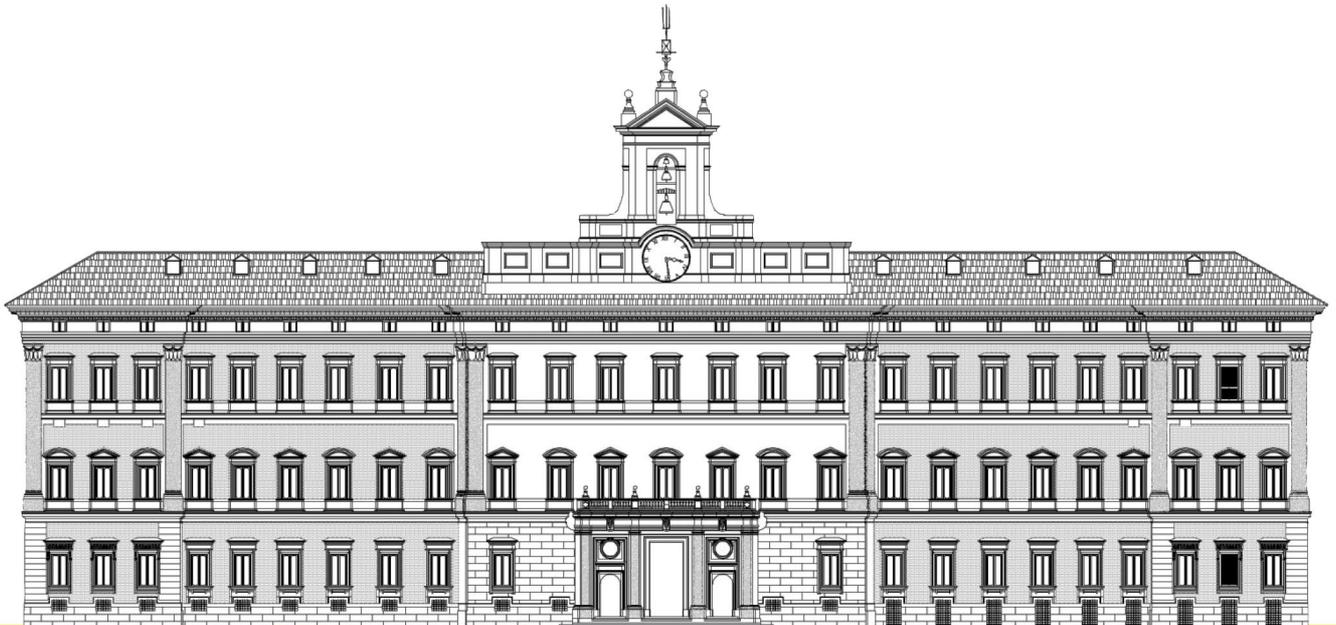




Camera dei deputati

XIX LEGISLATURA



Analisi degli effetti finanziari

A.C. 2067 e abb.

Disposizioni per favorire la stipulazione di contratti  
volti alla riduzione dell'orario di lavoro

N. 61 – 5 febbraio 2025



Camera dei deputati

XIX LEGISLATURA

Analisi degli effetti finanziari

A.C. 2067 e abb.

Disposizioni per favorire la stipulazione di contratti  
volti alla riduzione dell'orario di lavoro

N. 61 – 5 febbraio 2025

*La verifica delle relazioni tecniche che corredano i provvedimenti all'esame della Camera e degli effetti finanziari dei provvedimenti privi di relazione tecnica è curata dal Servizio Bilancio dello Stato.*

*La verifica delle disposizioni di copertura è curata dalla Segreteria della V Commissione (Bilancio, tesoro e programmazione).*

*L'analisi è svolta a fini istruttori, a supporto delle valutazioni proprie degli organi parlamentari, ed ha lo scopo di segnalare ai deputati, ove ne ricorrano i presupposti, la necessità di acquisire chiarimenti ovvero ulteriori dati e informazioni in merito a specifici aspetti dei testi.*

### **SERVIZIO BILANCIO DELLO STATO – Servizio Responsabile**

☎ 066760-2174 / 066760-9455 – ✉ [bs\\_segreteria@camera.it](mailto:bs_segreteria@camera.it)

### **SERVIZIO COMMISSIONI – Segreteria della V Commissione**

☎ 066760-3545 / 066760-3685 – ✉ [com\\_bilancio@camera.it](mailto:com_bilancio@camera.it)

## INDICE

|                                                                                      |              |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>PREMESSA .....</b>                                                                | <b>- 3 -</b> |
| <b>ANALISI DEGLI EFFETTI FINANZIARI .....</b>                                        | <b>- 4 -</b> |
| ARTICOLO 1.....                                                                      | - 4 -        |
| FINALITÀ.....                                                                        | - 4 -        |
| ARTICOLI 2 E 3.....                                                                  | - 5 -        |
| MISURE DI SOSTEGNO PER LA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO E RISORSE FINANZIARIE..... | - 5 -        |
| ARTICOLO 4.....                                                                      | - 7 -        |
| ISTITUZIONE DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE SULL'ORARIO DI LAVORO.....                   | - 7 -        |
| ARTICOLO 5.....                                                                      | - 8 -        |
| REFERENDUM.....                                                                      | - 8 -        |
| ARTICOLO 6.....                                                                      | - 10 -       |
| RIDETERMINAZIONE DELL'ORARIO NORMALE DI LAVORO .....                                 | - 10 -       |
| ARTICOLO 7.....                                                                      | - 11 -       |
| DISPOSIZIONI FINANZIARIE .....                                                       | - 11 -       |



### *Informazioni sul provvedimento*

---

|                                                |                                                                                                          |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A.C.</b>                                    | <b>2067 e abb.</b>                                                                                       |
| <b>Titolo:</b>                                 | <b>Disposizioni per favorire la stipulazione di contratti volti alla riduzione dell'orario di lavoro</b> |
| <b>Iniziativa:</b>                             | parlamentare                                                                                             |
| <b>Iter al Senato:</b>                         | no                                                                                                       |
| <b>Relazione tecnica (RT):</b>                 | assente                                                                                                  |
| <b>Relatrice per la Commissione di merito:</b> | Schifone (FDI)                                                                                           |
| <b>Commissione competente:</b>                 | XI (Lavoro)                                                                                              |

---

### PREMESSA

Il progetto di legge (C. 2067) di iniziativa parlamentare, reca disposizioni per favorire la stipulazione di contratti volti alla riduzione dell'orario di lavoro. Il provvedimento è stato esaminato, in sede referente, dalla XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) che lo ha assunto come testo base nella seduta del 9 ottobre 2024, nell'ambito di una pluralità di progetti di legge vertenti sulla medesima materia (C. 142, C. 1000 e C. 1505).

Nella seduta del 23 ottobre 2024, il Presidente della XI Commissione ha comunicato che l'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, della Commissione medesima, ha convenuto all'unanimità che non sussistevano le condizioni per procedere alla votazione degli emendamenti presentati alla proposta di legge nel corso dell'esame in sede referente. In quella sede, la Commissione ha convenuto pertanto che la discussione in Assemblea, anche in assenza del conferimento del mandato al relatore, si sarebbe comunque svolta sulla predetta proposta di legge C. 2067, adottata quale testo base dalla Commissione.

Il testo del provvedimento non è corredato di relazione tecnica.

Si esaminano di seguito le disposizioni della proposta di legge C. 2067 che presentano profili di carattere finanziario.

# ANALISI DEGLI EFFETTI FINANZIARI

## ARTICOLO 1

### Finalità

**Le norme** stabiliscono che il presente provvedimento favorisce la sottoscrizione di contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali tra le imprese e le loro rappresentanze e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, volti alla definizione di modelli organizzativi che comportino una progressiva riduzione dell'orario normale di lavoro, fissato in 40 ore settimanali dall'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66<sup>1</sup>, fino a 32 ore settimanali, a parità di salario, anche nella forma di turni distribuiti su quattro giorni settimanali, che siano accompagnati da investimenti nell'ambito della formazione e della innovazione tecnologica e ambientale.

L'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, oltre a fissare l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali (comma 1), autorizza i contratti collettivi di lavoro a stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno (comma 2). Si ricorda altresì che il precedente articolo 2 del suddetto decreto legislativo n. 66 del 2003 prevede che le disposizioni contenute nel provvedimento si applichino a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare.

Le norme vietano inoltre la previsione nei contratti collettivi in oggetto di clausole compensative della riduzione dell'orario di lavoro settimanale o giornaliero, tramite l'ampliamento dell'orario straordinario.

**In merito ai profili di quantificazione**, si rileva preliminarmente che le norme in esame stabiliscono che il presente provvedimento favorisce la sottoscrizione di contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali tra le imprese e le loro rappresentanze e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, volti alla definizione di modelli organizzativi che comportino una progressiva riduzione dell'orario normale di lavoro - fissato in 40 ore settimanali dal decreto legislativo n. 66 del 2003 - fino a 32 ore settimanali, a parità di salario, anche nella forma di turni distribuiti su quattro giorni settimanali.

---

<sup>1</sup> Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

In proposito, considerato che le norme definiscono la finalità del provvedimento in esame, appare necessario acquisire chiarimenti dal Governo in merito all'applicabilità del provvedimento stesso anche a soggetti che rientrano nel perimetro della pubblica amministrazione, posto che il termine "impresa" ricomprende sia imprese private che imprese pubbliche e che il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, a cui il testo fa esplicito riferimento, include nel suo ambito di applicazione tutti i settori di attività, sia pubblici che privati.

## **ARTICOLI 2 e 3**

### **Misure di sostegno per la riduzione dell'orario di lavoro e risorse finanziarie**

**Le norme** concedono l'esonero dal versamento del 30 per cento dei contributi, esclusi premi e contributi INAIL, a carico dei datori di lavoro privati, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente ai quali si applicano i contratti collettivi che comportano una riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. L'esonero è concesso nei 36 mesi successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, per la durata prevista dai medesimi contratti e in proporzione alla riduzione di orario di lavoro concordata. I lavoratori dipendenti del settore agricolo e del settore domestico sono esclusi dall'agevolazione.

La misura dell'esonero è incrementata:

- fino al 50 per cento ai datori di lavoro privati delle piccole e medie imprese, identificate ai sensi della raccomandazione della Commissione europea 2003/361/CE, del 6 maggio 2003;

La raccomandazione della Commissione europea, recepita nell'ordinamento con il decreto del Ministero delle attività produttive del 18 aprile 2005, stabilisce all'articolo 2, comma 1, che la categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (PMI) è costituita da imprese che hanno meno di 250 occupati e hanno un fatturato annuo non superiore a 50 milioni di euro, oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 43 milioni di euro;

- fino al 60 per cento per le prestazioni lavorative particolarmente faticose e pesanti, individuate ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67 (Accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti), e per le professioni gravose di cui all'allegato B annesso alla legge 27 dicembre 2017, n. 205, come definite ai sensi dell'allegato A al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 5 febbraio 2018, che ne specifica la classificazione ISTAT (articolo 2, comma 1).

Le norme, inoltre, demandano l'individuazione dei criteri e delle modalità di applicazione dell'agevolazione, di utilizzo delle risorse e dei meccanismi per il rispetto del relativo limite di spesa a un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il

Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge (articolo 2, comma 2).

Conseguentemente, il «Fondo Nuove Competenze», istituito dall'articolo 88 del decreto-legge n. 34 del 2020, viene rinominato «Fondo Nuove Competenze, Riduzione dell'orario di lavoro e Nuove forme di prestazione lavorativa» (articolo 3, comma 1) e la sua dotazione viene incrementata di 50 milioni di euro per l'anno 2024 e di 275 milioni di euro per ciascuno degli anni 2025 e 2026 al fine di sostenere la sottoscrizione dei contratti di cui all'articolo 1 (articolo 3, comma 2).

**In merito ai profili di quantificazione**, si rileva preliminarmente che le norme in esame concedono l'esonero dal versamento del 30 per cento dei contributi, esclusi premi e contributi INAIL, a carico dei datori di lavoro privati per i contratti collettivi di cui all'articolo 1, nei 3 anni successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, per la durata prevista dai medesimi contratti e in proporzione alla riduzione di orario di lavoro concordata. I lavoratori dipendenti del settore agricolo e del settore domestico sono esclusi dall'agevolazione.

La misura dell'esonero è incrementata fino al 50 per cento ai datori di lavoro privati delle piccole e medie imprese e fino al 60 per cento per le prestazioni lavorative particolarmente faticose e pesanti e per le attività classificate come gravose (articolo 2, comma 1). Le norme demandano l'individuazione dei criteri e delle modalità di applicazione dell'agevolazione, di utilizzo delle risorse e del rispetto del relativo limite di spesa a un decreto del Ministro del lavoro, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (articolo 2, comma 2). Viene conseguentemente incrementato il Fondo Nuove competenze, istituito dall'articolo 88 del decreto-legge n. 34 del 2020, nella misura di 50 milioni di euro per l'anno 2024 e di 275 milioni di euro per ciascuno degli anni 2025 e 2026, al fine di sostenere la sottoscrizione dei contratti di cui all'articolo 1 (articolo 3).

Al riguardo, appare necessario che il Governo fornisca dati ed elementi di informazione circa la quantificazione degli oneri, in termini di minori entrate contributive, e di effetti riflessi, in termini di maggiori entrate fiscali, attesi dall'attuazione delle presenti norme.

Inoltre, poiché la norma, da un lato, fa rinvio a un decreto ministeriale per l'osservanza "del limite di spesa", rappresentato dalle risorse aggiuntive iscritte nel Fondo Nuove competenze,

dall'altro, qualifica la relativa misura incentivante come dovuta automaticamente al sussistere dei requisiti e la determina in misura rigida, ossia in misura almeno pari al 30 per cento, appare necessario che il Governo chiarisca se sia concretamente possibile definire criteri e meccanismi volti ad assicurare l'osservanza del limite di spesa previsto.

Appare altresì necessario acquisire un chiarimento da parte del Governo in merito al fatto che, nonostante le risorse stanziare si riferiscano agli anni 2024, 2025 e 2026, la durata delle agevolazioni potrebbe anche superare l'arco triennale, giacché si prevede non solo che tali agevolazioni siano concesse "nei trentasei mesi successivi alla data di entrata in vigore della presente legge" ma anche che le stesse si applichino "per la durata prevista dai medesimi contratti".

Infine, appare comunque necessario far decorrere l'incremento del finanziamento del Fondo "Nuove competenze" a partire dall'esercizio 2025, posto che l'esercizio 2024 è ormai trascorso.

#### **ARTICOLO 4**

##### **Istituzione dell'Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro**

**Le norme** istituiscono l'Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro, con sede presso l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), le cui modalità di funzionamento sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (commi 1, 2 e 5).

L'Osservatorio è presieduto da un rappresentante del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed è composto da due esperti in materia di diritto del lavoro, da due esperti in materia di organizzazione aziendale nonché, in forma paritaria, da un numero complessivo di otto rappresentanti delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

L'Osservatorio ha il compito di:

- a) monitorare le caratteristiche e gli effetti economici dei contratti collettivi di lavoro che prevedono riduzioni di orario di lavoro;
- b) valutare l'efficacia dei sistemi formativi e di riqualificazione professionale, con particolare riferimento allo sviluppo e all'applicazione di nuove tecnologie nelle imprese interessate che applicano i suddetti contratti;
- c) monitorare e valutare gli investimenti in nuove tecnologie messe in atto dalle imprese che applicano i suddetti contratti (comma 3).

L'Osservatorio predispose una relazione annuale sulla propria attività e la trasmette alle Camere. Al termine dell'applicazione delle misure di sostegno, di cui al precedente articolo 3, la relazione indica anche le proposte di modifica della normativa in materia di orario di lavoro (comma 4).

L'Osservatorio si avvale delle strutture e delle risorse umane, strumentali e finanziarie del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli enti strumentali vigilati dal medesimo Ministero, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (comma 6).

**In merito ai profili di quantificazione**, si rileva preliminarmente che le norme in esame istituiscono l'Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro, con sede presso l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), soggetto ricompreso nell'ambito delle amministrazioni pubbliche ai fini del conto economico consolidato. L'Osservatorio ha il compito di monitorare le caratteristiche e gli effetti economici dei contratti collettivi di lavoro che prevedono riduzioni di orario di lavoro, valutare l'efficacia dei sistemi formativi e di riqualificazione professionale, monitorare e valutare gli investimenti in nuove tecnologie messe in atto dalle imprese. L'Osservatorio si avvale delle strutture e delle risorse umane, strumentali e finanziarie del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli enti strumentali vigilati dal medesimo Ministero, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Ciò stante, appare necessario che il Governo fornisca elementi di informazione volti ad assicurare che alle spese di istituzione e funzionamento dell'Osservatorio possa farsi fronte nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, conformemente a quanto previsto dalle norme in esame.

## **ARTICOLO 5**

### **Referendum**

**Le norme** prevedono che, in mancanza dei contratti collettivi stipulati ai sensi dell'articolo 1, per le medesime finalità, le rappresentanze sindacali territoriali, le loro rappresentanze aziendali o almeno il 20 per cento dei lavoratori dipendenti dell'impresa o dell'unità produttiva possano presentare una proposta di contratto per la riduzione dell'orario di lavoro, a parità di retribuzione, recante la determinazione delle modalità di applicazione. La proposta di contratto è portata a conoscenza di tutto il personale dipendente dell'impresa o dell'unità produttiva mediante una comunicazione aziendale ed è sottoposta all'approvazione del medesimo personale mediante *referendum*. Il referendum è svolto con la

supervisione di un delegato dell'ente bilaterale competente per territorio, ove esistente, anche in un settore affine a quello in cui opera l'impresa interessata. La proposta si intende approvata se, all'esito del referendum, si è espressa favorevolmente la maggioranza dei dipendenti dell'impresa o dell'unità produttiva e, nel solo caso in cui la proposta sia stata presentata dal prescritto numero di lavoratori, se il datore di lavoro dichiara il proprio assenso entro trenta giorni dalla data di svolgimento del referendum. Nel caso di esito negativo del referendum, la proposta può essere ripresentata non prima di centottanta giorni.

**In merito ai profili di quantificazione**, si rileva preliminarmente che le norme in esame prevedono che le rappresentanze sindacali, le loro rappresentanze aziendali o almeno il 20 per cento dei lavoratori dipendenti dell'impresa o dell'unità produttiva possano presentare una proposta di contratto per la riduzione dell'orario di lavoro, recante la determinazione delle relative modalità di applicazione, sottoposta all'approvazione mediante referendum. Per quanto riguarda l'esito del referendum, la norma sembrerebbe prevedere che la proposta di contratto si intende approvata, a prescindere quindi dall'assenso del datore, qualora si esprima favorevolmente la maggioranza dei dipendenti dell'impresa o dell'unità produttiva. Viceversa, ai fini dell'approvazione della proposta, si richiede l'assenso del datore di lavoro solo nel caso in cui la proposta medesima sia stata presentata dal prescritto numero di lavoratori (20 per cento dei lavoratori dipendenti), e tale assenso sia manifestato dal datore di lavoro entro trenta giorni dalla data di svolgimento del referendum.

Quest'ultima fattispecie sembrerebbe configurarsi - anche se la disposizione nulla dice espressamente a questo riguardo - nell'ipotesi in cui sul quesito referendario, pur non essendosi espressa favorevolmente la maggioranza dei dipendenti dell'impresa, abbiano comunque prevalso i voti a favore di coloro che hanno preso parte alla votazione rispetto ai voti contrari.

Nel caso di esito negativo del referendum, la proposta può essere ripresentata non prima di centottanta giorni.

Qualora l'interpretazione della norma fosse quella testé evidenziata, si determinerebbero effetti vincolanti sulle imprese riguardo alla riduzione dell'orario di lavoro - a prescindere quindi dall'assenso delle imprese medesime - in presenza di una volontà espressa in tal senso dalla maggioranza dei lavoratori dipendenti. In tal caso, dovrebbe essere quindi chiarito, come già

evidenziato in merito all'articolo 1, se tra le imprese a cui fa riferimento il testo del provvedimento vi siano anche quelle rientranti nel perimetro della pubblica amministrazione, posto che, in questa ipotesi, come si avrà modo di sottolineare anche in relazione al successivo articolo 6, andrebbero valutati gli effetti derivanti dall'esigenza di procedere a un eventuale riassetto dell'organizzazione del lavoro connessa alla riduzione dell'orario.

In merito ai predetti profili appare pertanto necessario acquisire una valutazione da parte del Governo.

## **ARTICOLO 6**

### **Rideterminazione dell'orario normale di lavoro**

**Le norme** prevedono che al termine del periodo di applicazione delle misure di sostegno, di cui al precedente articolo 3, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sulla base delle risultanze delle analisi e delle proposte formulate dall'Osservatorio, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti, la durata dell'orario di lavoro normale, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, sia rideterminata in misura minore. In tutti i settori in cui i contratti di cui all'articolo 1 abbiano interessato almeno il 20 per cento dei lavoratori, la rideterminazione dell'orario di lavoro normale è in ogni caso applicata in misura non inferiore al 10 per cento.

**In merito ai profili di quantificazione**, si rileva preliminarmente che le norme in esame prevedono che, al termine del periodo di applicazione delle misure di sostegno, l'orario di lavoro normale, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003<sup>2</sup>, sia rideterminato in riduzione. In particolare, in tutti i settori in cui i contratti di cui all'articolo 1 abbiano interessato almeno il 20 per cento dei lavoratori, la rideterminazione dell'orario di lavoro normale è in ogni caso applicata in misura non inferiore al 10 per cento.

Al riguardo, appare necessario che il Governo chiarisca la portata normativa delle disposizioni in esame dal momento che la formulazione del testo non sembra escludere l'applicazione delle disposizioni stesse anche al comparto pubblico. Si ricorda infatti che il richiamato decreto legislativo n. 66 del 2003, all'articolo 2, specifica che le disposizioni contenute nel

---

<sup>2</sup> Recante attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro)

provvedimento si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati. Pertanto, l'eventuale estensione della riduzione dell'orario di lavoro anche al settore pubblico potrebbe determinare l'esigenza di procedere a un riassetto dell'organizzazione del lavoro, con possibili effetti onerosi per la finanza pubblica. Sul punto appare quindi necessario acquisire l'avviso del Governo.

## **ARTICOLO 7**

### **Disposizioni finanziarie**

**Le norme** prevedono che agli oneri derivanti dall'attuazione del provvedimento in esame, pari a 50 milioni di euro per l'anno 2024 e a 275 milioni di euro per ciascuno degli anni 2025 e 2026, si provveda mediante corrispondente riduzione del Fondo per le esigenze indifferibili, di cui all'articolo 1, comma 200, della legge n. 190 del 2014.

Si ricorda che l'articolo 1, comma 200, della legge n. 190 del 2014 ha istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze un Fondo per far fronte ad esigenze indifferibili che si manifestano nel corso della gestione, con una dotazione iniziale di 27 milioni di euro per l'anno 2015 e di 25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016. Il Fondo è ripartito annualmente con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze.

**In merito ai profili di copertura finanziaria**, si fa presente che l'articolo 7, comma 1, provvede agli oneri derivanti dalla proposta di legge in esame, pari a 50 milioni di euro per l'anno 2024 e a 275 milioni di euro per ciascuno degli anni 2025 e 2026, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa (*rectius*: "del Fondo") di cui all'articolo 1, comma 200, della legge n. 190 del 2014.

Al riguardo, nel rinviare a quanto in precedenza evidenziato in merito ai profili di quantificazione, si segnala, preliminarmente l'esigenza di aggiornare la decorrenza degli oneri derivanti dal provvedimento in esame e la corrispondente copertura finanziaria, alla luce dell'avvenuta conclusione dell'esercizio finanziario 2024.

Ciò posto, si fa presente che il Fondo per le esigenze indifferibili oggetto di riduzione, iscritto sul capitolo 3076 dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, reca, in base al decreto di ripartizione in capitoli del vigente bilancio triennale, una dotazione iniziale di 77.362.905 euro per l'anno 2025, di 273.918.243 euro per l'anno 2026 e di 386.091.404 euro per l'anno 2027.

In tale quadro, si segnala che il Fondo utilizzato non presenta le disponibilità necessarie a far fronte agli oneri indicati dalla disposizione in esame con riferimento agli anni 2025 e 2026.