

STOCK OPTION SENZA CONTRIBUTI

Le indicazioni della circolare n. 123 dell'11 dicembre 2009 dell'INPS

a cura Francesco Buetto

Per *stock option* si intende lo strumento contrattuale che prevede l'attribuzione al dipendente, da parte della società, di diritti di opzione, non cedibili a terzi, per l'acquisto di azioni della società stessa (o della sua controllante) ad un prezzo generalmente non inferiore a quello di mercato.

Lo stesso schema contrattuale dispone che l'opzione possa essere esercitata non prima di un termine iniziale e non dopo un termine finale dalla data dell'offerta.

La possibilità di guadagnare sull'aumento di valore dei titoli della società è stata abolito dall'art. 82, comma 23 e seguenti del D.L. n. 112/2008, conv. in legge n. 133/2008.

Il quadro giuridico

L'art. 51, comma 2, lett. *g-bis*) del T.U. n. 917/86 escludeva, dal reddito di lavoro dipendente, l'aumento di valore delle azioni avvenuto nel periodo intercorrente fra l'offerta delle opzioni e l'esercizio delle stesse, se il prezzo di acquisto corrisposto dal dipendente era *“almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta”*, e se le partecipazioni, i diritti e i titoli posseduti dal dipendente non rappresentavano *“una percentuale dei diritti di voto esercitabili in assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 10 per cento”*.

Tale dettato normativo ha subito, negli ultimi anni, una serie di modifiche e *ritocchi* (abrogazione di tale norma da parte del D.L. n. 223 del 2006, successivo ripristino a nuove condizioni in sede di conversione in legge n. 248 del 2006, e infine, nuova modifica delle condizioni introdotte attraverso il D.L. n. 262 del 2006).

Al termine di questo tortuoso *iter*, la disciplina fiscale delle *cd. stock option* rimaneva subordinata al rispetto di tre condizioni ulteriori rispetto a quelle originariamente previste nella lett. *g-bis*) del comma 2 dell'art. 51 Tuir:

- a) l'opzione deve essere *“esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione”*¹;
- b) al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società deve risultare *“quotata in mercati regolamentati”*²;

¹ Sul punto, la circolare n. 1/2007 ha affermato che *“la tale condizione va verificata in concreto secondo le specifiche previsioni contenute nei piani deliberati dalle società. A tal fine, si ritiene che i piani in corso, già deliberati prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina, ove non prevedano un termine per l'esercizio dell'opzione oppure ove prevedano un termine inferiore ai tre anni, possono essere adeguati per poter usufruire dell'agevolazione, senza che tali modifiche costituiscano fattispecie novative”*.

² In merito, la circolare n. 1/2007 ha osservato *“come non sia sufficiente il fatto che la quotazione delle azioni sia stata semplicemente disposta, essendo necessario che le azioni risultino effettivamente negoziate nei mercati regolamentati al momento in cui l'opzione è esercitabile (cfr. circolare n. 306/E del 23 dicembre 1996). Come si*

c) il beneficiario deve mantenere *“per almeno i cinque anni successivi all’esercizio dell’opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell’assegnazione e l’ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l’importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell’assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d’imposta in cui avviene la cessione ovvero la sostituzione in garanzia.”*³

Le nuove disposizioni si applicano alle assegnazioni di azioni effettuate a decorrere dal 3 ottobre 2006, data di entrata in vigore del decreto, anche se i relativi piani sono stati deliberati in data anteriore.

Con riferimento alle assegnazioni di azioni effettuate nel periodo che va dal 5 luglio 2006 al 2 ottobre 2006 si rendono applicabili le disposizioni contenute nel D.L. n. 223 del 2006, tra cui quella relativa al vincolo retributivo e alla detenzione quinquennale di tutte le azioni ricevute.

Sul punto, affermano gli estensori del documento di prassi n. 1/2007, *“le nuove disposizioni sono applicabili alle assegnazioni di azioni effettuate successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo D.L. n. 223 del 2006, e quindi a decorrere dal 5 luglio 2006, anche se i relativi piani erano stati deliberati anteriormente a tale data”*.

Successivamente, con la circolare n. 11/07 – paragrafo 11 - sono stati forniti ulteriori pareri su problematiche particolari (termine per l’esercizio dell’opzione, stratificazione delle azioni ricevute, investimento minimo quinquennale), che qui sintetizziamo.

Termine per l'esercizio dell'opzione	Stratificazione delle azioni ricevute	Investimento minimo quinquennale
Le nuove disposizioni dell'art. 51, comma 2-bis, del Tuir impongono che il piano preveda un cosiddetto <i>vesting period</i> obbligatorio triennale: l'opzione, infatti, sulla base delle previsioni del piano, non deve essere	Ai fini dell'individuazione delle azioni cedute dal dipendente, nel caso in cui le azioni siano state dallo stesso ricevute in epoche diverse, può essere fatto riferimento al criterio del Fifo (<i>first in first out</i>), ossia il criterio che consente di	La disposizione modificata dal D.L. n. 262 del 2006 prevede che il beneficiario debba mantenere per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione non tutte le azioni ricevute, bensì un <i>"investimento nei titoli oggetto di opzione non</i>

evince dalla Relazione governativa al decreto, quindi, la condizione della quotazione deve essere verificata in capo alla società emittente le azioni assegnate e, quindi, rientrano nella disciplina di favore - sempreché siano rispettate le altre condizioni - anche i piani di stock option deliberati da società non quotate qualora le azioni da essa assegnate siano emesse da una società del gruppo quotata”.

³ In ordine al tale condizione, le Entrate – circolare n. 1/2007 - evidenziano che la nuova norma prevede che il beneficiario debba mantenere per almeno i cinque anni successivi all’esercizio dell’opzione non tutte le azioni ricevute, bensì un *"investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell’assegnazione e l’ammontare corrisposto dal dipendente"*. Di fatto, *“l’oggetto del vincolo è costituito dalla differenza tra il valore normale dei titoli assegnati e l’ammontare pagato dall’assegnatario in modo tale da consentire lo smobilizzo o la costituzione in garanzia di un numero di azioni corrispondente all’esborso effettuato dal dipendente”*.

<p>esercitabile prima del termine di tre anni dalla attribuzione. In altre parole, tale condizione va verificata in concreto secondo le specifiche previsioni contenute nei piani deliberati dalle società. Pertanto, non è sufficiente che il contribuente non eserciti l'opzione prima dei tre anni, ma è necessario che tale condizione sia prevista anche espressamente nei piani. Per consentire di usufruire dell'agevolazione ai piani già deliberati alla data di entrata in vigore della norma (3 ottobre 2006) che non prevedono un <i>vesting period</i> obbligatorio triennale e le cui azioni non siano già state assegnate (neanche in parte), detti piani possano essere in tal senso modificati senza che tale modifica possa costituire una fattispecie novativa. Infatti, non costituisce novazione la revisione della data di esercizio delle opzioni, sempre che rimangano inalterate le altre condizioni essenziali del piano, quale, ad esempio, quella che al momento dell'esercizio dell'opzione stessa il prezzo pagato sia almeno pari al valore dell'azione al momento dell'offerta.</p>	<p>riferire la cessione agli acquisti meno recenti. Tale criterio può essere riferito esclusivamente alle azioni assegnate al dipendente sulla base di piani di <i>stock option</i> e non anche alle azioni che il dipendente abbia acquistato autonomamente sul mercato. In questa ipotesi, infatti, rimangono fermi i criteri di determinazione dei redditi diversi di natura finanziaria, compreso quello indicato nel comma 1-bis dell'art. 67 del Tuir e si dovrà quindi fare riferimento al criterio <i>Lifo (last in first out)</i>. In ordine al vincolo di incedibilità quinquennale, si richiama la risoluzione n. 118/E del 12 agosto 2005, secondo cui il trasferimento <i>ex lege</i> di azioni in possesso del dipendente, avvenendo in forma obbligatoria e non lasciando alcun margine di scelta alle parti del rapporto di lavoro (datore di lavoro e dipendente), non configura una fattispecie elusiva e non comporta la decadenza dal beneficio fiscale.</p>	<p><i>inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente</i>". In sostanza, l'oggetto del vincolo è costituito dalla differenza tra il valore normale dei titoli assegnati e l'ammontare pagato dall'assegnatario, in modo tale da consentire lo smobilizzo o la costituzione in garanzia di un numero di azioni corrispondente all'esborso effettuato dal dipendente. Il calcolo del numero delle azioni indisponibili nel quinquennio e del loro corrispondente valore, deve essere stabilito alla data dell'assegnazione delle azioni. Il numero di azioni così calcolato deve essere mantenuto indipendentemente dalla circostanza che il valore delle azioni subisca modificazioni nel corso del predetto periodo. Tale modalità di determinazione dell'investimento minimo quinquennale, in particolare nell'ipotesi in cui il valore delle azioni subisca una diminuzione nel quinquennio, non costringe il dipendente a dover acquistare sul mercato un numero maggiore di azioni per tener fede al valore dell'investimento da mantenere.</p>
---	--	--

Nel 2007, con la circolare n. 33 del 24 maggio, le Entrate hanno fornito ulteriori indicazioni in ordine al trattamento fiscale delle stock option relativamente ai piani già deliberati alla data del 3 ottobre 2006, che - di fatto - superano i precedenti chiarimenti fornite con le circolari n. 1/E e n. 11/E del 2007. In particolare, *“per i piani di stock option già deliberati alla data di entrata in vigore della nuova disciplina dettata dal D.L. n. 262 del 2006 (3 ottobre 2006), che non prevedono un termine per l'esercizio dell'opzione oppure prevedono un termine inferiore a tre anni, era stato affermato nelle richiamate circolari che per avvalersi della agevolazione fiscale era necessario adeguare preventivamente detti piani, prevedendo un termine per l'esercizio dell'opzione non inferiore a tre anni”*.

Sempre nel 2007, con R.M. n. 174/E del 20 luglio, l'Amministrazione finanziaria è ancora intervenuta.

R.M.n. 174/E del 20 luglio 2007

L'Agenzia delle Entrate richiama pregressi pareri, in cui ha chiarito che il vincolo temporale di mantenimento delle azioni imposto al dipendente risponde alla necessità di escludere che l'operazione di assegnazione sia realizzata con il fine di sottrarre una parte di retribuzione alla tassazione progressiva. In particolare, con la risoluzione n. 118/E del 12 agosto 2005, è stato affermato che qualora le azioni siano cedute prima del termine del triennio, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione, quale compenso in natura di lavoro dipendente. Un analogo recupero a tassazione è previsto nel caso di riacquisto da parte del datore di lavoro e della società emittente a prescindere dal periodo di possesso. Nella medesima risoluzione è stato inoltre riconosciuta come non pregiudizievole, al fine di beneficiare del particolare regime di favore, la cessione delle azioni avvenute entro il triennio in quanto dipendente da un obbligo di legge tale da rendere non configurabile una fattispecie elusiva (l'ipotesi che ricorreva faceva riferimento ad una situazione nella quale la società capogruppo ha ritenuto utile esercitare un diritto riconosciuto da disposizioni normative vigenti che ha determinato una cessione obbligatoria delle azioni assegnate non riconducibile alla volontà dei soggetti interessati, sia dei lavoratori che della società controllata che aveva effettuato l'assegnazione delle medesime azioni). Nel caso ora rappresentato, il piano azionario che disciplina i criteri di assegnazione delle azioni ai dipendenti nonché le modalità di regolamentazione, prevede espressamente un vincolo di indisponibilità di trentasei mesi, periodo entro il quale le medesime azioni non possono essere cedute. Il citato regolamento prevede, altresì, in caso di pensionamento, che l'assegnatario ha il diritto-dovere di cedere tutte le azioni, anche se la cessazione del rapporto di lavoro interviene nel corso del periodo di indisponibilità. Nel caso di specie, tuttavia, ancorché la cessione delle azioni da parte dei dipendenti avvenga sulla base di disposizioni di carattere regolamentare contenute nel piano stesso, in forma obbligatoria e senza lasciare alcun margine di scelta ai dipendenti, non sembra siano rispettati i requisiti previsti dall'art. 51 del Tuir per l'applicazione della tassazione agevolata. D'altro canto, le disposizioni del regolamento che disciplinano l'assegnazione delle azioni ai dipendenti non possono essere equiparate a disposizioni di legge che consentirebbero una tassazione agevolata, come precisato nella richiamata risoluzione n. 118/E del 2005, in presenza di una cessione obbligatoria delle azioni prima della scadenza del triennio di possesso.

La Manovra d'estate 2008 (art. 82, commi 23 e seguenti del D.L. n.112/2008, conv. in legge n. 133/2008) ha fatto venir meno le agevolazioni fiscali previste alle azioni assegnate ai dipendenti dal 25 giugno 2008, *riesumando* la tassazione integrale della plusvalenza realizzata, costituita dalla differenza di valore fra il momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente.

E' quindi *fringe benefit* tassabile, ai sensi dell'art. 51, comma 3, del T.U. n. 917/86 (reddito di lavoro dipendente tassato con aliquota progressiva, invece dell'imposta sostitutiva del 12,50% prima prevista), l'eventuale plusvalenza realizzata tra il prezzo fissato per l'esercizio delle opzioni assegnate ai dipendenti e il valore normale delle azioni al momento dell'esercizio delle opzioni stesse.

Invece, sempre per effetto del D.L. n. 112/2008, che ha abrogato l'art. 51, comma 1, lett. g-bis, del T.U. n. 917/86 sono irrilevanti ai fini contributivi le plusvalenze realizzate attraverso piani di incentivazione dei dipendenti tramite azioni (art. 82, comma 24-bis, del D.L. n. 112/2008, che modifica l'art. 27, comma 4, del D.P.R. n. 797/55), in relazione alle azioni assegnate ai dipendenti a decorrere dal 25 giugno 2008 (art.82, comma 24-ter) .

Le ultime indicazioni delle Entrate

Con circolare n. 54/E del 9 settembre 2008, l'Agenzia delle Entrate - a seguito del mutato quadro normativo che ha portato all'abolizione del regime delle *stock option* - ha fornito una serie di indicazioni, che qui sintetizziamo:

- la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione del diritto di opzione e l'ammontare corrisposto dal dipendente concorre sempre a formare il reddito imponibile da lavoro dipendente;
- il relativo compenso in natura deve essere assoggettato a ritenuta d'acconto ai sensi dell'art. 23 del D.P.R. n. 600/73. A tale fine, il datore di lavoro dovrà cumulare il compenso in natura derivante dall'esercizio delle opzioni con la retribuzione del periodo di paga nel quale è avvenuta l'assegnazione delle azioni. In caso di incapienza dei contestuali pagamenti in denaro sui quali il datore di lavoro possa esercitare il diritto di rivalsa sulle ritenute da operare, il dipendente sarà tenuto a versare al datore di lavoro l'ammontare della ritenuta per la quale la rivalsa non sia stata operata, ai sensi dell'art. 23, primo comma, ultimo periodo, del D.P.R. n. 600 del 1973;
- l'eventuale plusvalenza derivante dalla cessione delle azioni ricevute sarà assoggettata a tassazione quale *capital gain*, ai sensi dell'art. 68, comma 6, del TUIR con l'aliquota del 12,50 per cento. Al riguardo, ai fini della determinazione della plusvalenza imponibile deve essere assunto nel costo di acquisto delle azioni il valore assoggettato a tassazione quale reddito di lavoro dipendente. L'eventuale minusvalenza realizzata, determinata secondo i medesimi criteri applicabili per le plusvalenze, è compensabile con plusvalenze della stessa natura nell'ambito del regime del risparmio amministrato ovvero della dichiarazione;
- nessuna modifica è stata invece apportata nella disciplina fiscale delle azioni assegnate alla generalità dei dipendenti di cui all'art. 51, comma 2, lett. g), del TUIR. Pertanto, rimane ferma l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente del valore delle

azioni offerte ai dipendenti a condizione che le azioni: siano offerte alla generalità dei dipendenti; abbiano un valore complessivamente non superiore ad € 2.065,83 per ciascun periodo di imposta (superata tale soglia, la sola eccedenza è assoggettata ad imposizione); non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla assegnazione. Nel caso di assegnazione gratuita delle azioni, all'atto della successiva cessione l'intero importo del corrispettivo percepito continua a configurarsi come plusvalenza assoggettata ad imposta sostitutiva nella misura del 12,50 per cento;

- l'abrogazione del regime fiscale agevolato delle *stock option* opera anche in relazione ai piani già deliberati alla data di entrata in vigore del D.L. n. 112 del 2008, con riferimento alle azioni assegnate a decorrere da tale data (25 giugno 2008). Ricorrendo tutte le condizioni richieste dalla legge, il regime fiscale agevolato continua, invece, ad applicarsi alle azioni già assegnate alla predetta data;
- “*i redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option*”, non sono assoggettati a prelievo ai fini previdenziali, a decorrere dal 25 giugno 2008.

Le direttive dell'INPS

Con circolare n. 123 dell'11 dicembre 2009 sono state illustrate dall'INPS le novità introdotte dal D.L. n. 112/08 in materia di imponibilità fiscale e contributiva, prendendo atto dell'abolizione del regime fiscale agevolato delle *stock option* - art. 51, comma 2, lett. g-bis (con l'abrogazione dell'art. 82, comma 23, viene meno il predetto regime fiscale agevolativo e pertanto, la differenza tra il valore di mercato delle azioni al momento dell'esercizio del diritto di opzione e il prezzo pagato dal dipendente concorre sempre a formare reddito di lavoro dipendente soggetto ad IRPEF).

Il nuovo regime fiscale delle *stock option*, introdotto dal D.L. 112/2008, avrebbe dovuto trovare applicazione, in virtù del principio dell'armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali, anche ai fini previdenziali.

Tuttavia, il comma 24-bis dell'art. 82 del DL n. 112/2008, mediante l'aggiunta della lettera g-bis) al comma 4 dell'art. 27 del D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797 del Testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari, ha inserito tra le tassative fattispecie di esclusione dalla base imponibile ai fini contributivi, una nuova esclusione per “*i redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option*”.

Tale previsione costituisce una deroga al predetto principio dell'armonizzazione delle basi imponibili dettato da ragioni di politica previdenziale.

La norma in esame non subordina ad alcuna condizione l'esclusione dall'imponibile contributivo dei redditi derivanti dall'esercizio di piani di *stock option* e, pertanto, la differenza tra il valore di mercato delle azioni al momento dell'esercizio del diritto di opzione e il prezzo pagato dal dipendente è escluso dalla base imponibile contributiva.

Inoltre, poiché non esiste nella legislazione italiana una definizione giuridica di *stock option*, per l'INPS deve ritenersi che il regime di esenzione contributiva trovi applicazione anche per i piani azionari non generalizzati che prevedano, previo rispetto di determinate condizioni (es. previsione di un termine per l'esercizio dell'opzione; raggiungimento di determinati livelli di performance aziendale; essere alle dipendenze

della società al momento dell'esercizio dell'opzione ecc.), l'assegnazione a titolo gratuito delle azioni.

In virtù di quanto stabilito dall'art. 82, comma 24-ter, introdotto dalla legge di conversione n. 133/2008, il nuovo regime contributivo si applica alle azioni assegnate a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, vale a dire dal 25 giugno 2008.

Ciò che rileva ai fini dell'applicabilità della nuova disciplina è, in base al disposto normativo, la data di assegnazione delle azioni.

Il nuovo regime contributivo, pertanto, si applica anche in relazione ai piani già deliberati alla data di entrata in vigore del decreto con riferimento alle azioni assegnate a decorrere dal 25 giugno 2008.

La data di assegnazione coincide con quella di esercizio dell'opzione, indipendentemente dal fatto che la materiale emissione o consegna del titolo avvengano in un momento successivo.

Come abbiamo visto, prima dell'entrata in vigore del DL n. 112/2008 la disciplina delle stock option, di cui all'art. 51 comma 2 lettera g-bis) del Tuir, era stata già oggetto di alcune modifiche, che l'INPS così riassume:

Tipologia del piano di stock option	Data di assegnazione delle azioni	Normativa applicabile	Esenzione contributiva	Condizioni per l'esenzione
piani deliberati prima del 5 luglio 2006	azioni assegnate entro il 24 giugno 2008	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir nel testo previgente al D.L. 223/2006	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	acquisizione delle azioni mediante un "prezzo minimo" (pari o maggiore al valore delle azioni al momento dell'offerta) mancato possesso da parte del dipendente assegnatario delle azioni di una "partecipazione rilevante" nella società
piani deliberati dal 5 luglio 2006 al 2 ottobre 2006	azioni assegnate entro il 2 ottobre 2006	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir come modificato dal D.L. 223/2006 (art.36 commi 25 e 25-bis) *	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	periodo minimo di possesso delle azioni (5 anni) valore delle azioni non superiore alla retribuzione lorda annua percepita dal dipendente

				in aggiunta alle vecchie condizioni previste dalla lettera g-bis) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir nel testo previgente al DL 223/2006
piani deliberati dal 5 luglio 2006 al 2 ottobre 2006	azioni assegnate dal 3 ottobre 2006 al 24 giugno 2008	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir come modificato dalla L. 286/2006 di conversione del D.L. 262/2006 (art. 36 comma 25-bis* del D.L. 223/2006)	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	<p>periodo minimo per l'esercizio dell'opzione (3 anni)</p> <p>al momento dell'esercizio dell'opzione la società deve essere quotata in mercati regolamentati</p> <p>possesso quinquennale da parte del dipendente di un numero minimo di azioni</p> <p>in aggiunta alle vecchie condizioni previste dalla lettera g-bis) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir</p>

Tipologia del piano di stock option	Data di assegnazione delle azioni	Normativa applicabile	Esenzione contributiva	Condizioni per l'esenzione
Piani deliberati dal 3 ottobre 2006 al 24 giugno 2008	azioni assegnate dal 3 ottobre 2006 al 24 giugno 2008	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir come modificato dalla L. 286/2006 di conversione del D.L. 262/2006 (art. 36 comma 25-bis* del D.L. 223/2006) **	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	<p>periodo minimo per l'esercizio dell'opzione (3 anni)</p> <p>al momento dell'esercizio dell'opzione la società deve essere quotata in mercati regolamentati</p> <p>possesso quinquennale da parte del dipendente di un numero minimo di azioni</p> <p>in aggiunta alle vecchie condizioni previste dalla lettera g-bis) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir</p>
Azioni assegnate dal 25 giugno 2008 indipendentemente dalla data di delibera del piano		art. 82 comma 24 bis Legge 133/2008	Esenzione contributiva totale	nessuna

Francesco Buetto
22 Dicembre 2009