



REV GESTIONE CREDITI

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Esercizio 2019

Roma, 8 aprile 2019

INDICE

1	PREMESSA	3
2	L'EVOLUZIONE DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO DI REV	4
3	PRINCIPI E LOGICHE GENERALI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019	4
4	RUOLI E TRATTAMENTI ECONOMICI	5
4.1	Assemblea	5
4.2	Consiglio di amministrazione	5
4.3	Collegio sindacale	6
4.4	Soggetto incaricato della revisione legale.....	6
4.5	Personale dipendente	6
4.5.a	Funzioni di controllo	7
4.6	Collaborazioni e incarichi professionali.....	8
5	STRUTTURA DEL SISTEMA INCENTIVANTE	9
5.1	Importo della componente variabile.....	9
5.2	Importo massimo per dipendente	9
5.3	Clausole "cancello" ("gate")	10
5.4	Tempistica e criteri di erogazione del bonus per il 2019	12
5.5	Comunicazione al personale degli obiettivi e del sistema incentivante	14
5.6	Diritto all'erogazione della componente variabile.....	14



1 PREMESSA

Il presente documento descrive le politiche di remunerazione di REV Gestione Crediti SpA (“REV”, o “Società”) per l’esercizio 2019.

REV è una società veicolo per la gestione delle attività, istituita, come intermediario finanziario iscritto all’Albo Unico ex art. 106 T.U.B., ai sensi dell’art. 45 del d.lgs 16 novembre 2015, n. 180 nell’ambito dei programmi di risoluzione di Banca delle Marche S.p.A., Banca Popolare dell’Etruria e del Lazio – Soc. Coop., Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A., Cassa di Risparmio della Provincia di Chieti S.p.A., tutte già in amministrazione straordinaria (le “Banche in risoluzione”).

La Società ha ad oggetto l’acquisizione, la gestione e la cessione di crediti in sofferenza e/o di altri crediti anomali e di eventuali rapporti connessi, ad essa ceduti, ai sensi dell’art. 46 del d. lgs. 180/2015, da parte degli Enti-ponte, succeduti alle Banche in risoluzione, nonché delle società da esse controllate e/o partecipate, con l’obiettivo di massimizzarne il valore anche attraverso una successiva cessione o la propria liquidazione.

Le presenti Politiche, redatte in conformità alle Disposizioni di Vigilanza¹, alla normativa europea², e nel rispetto delle previsioni statutarie, definiscono principi e regole alla base dei sistemi e delle pratiche retributive di REV in coerenza con il quadro di riferimento della Strategia e del profilo di rischio della Società deliberato dal Consiglio di amministrazione del 15 febbraio 2018 e che con provvedimento n. 708437 del 12 giugno 2018 la Banca d’Italia ha approvato ai sensi dell’art. 45, comma 2, lett. a), del d.lgs. 180/2015.

Ai fini della definizione delle presenti Politiche, si è tenuto conto del modello di business alla luce della fase di riorganizzazione compiuta nel corso del 2018 e dell’implementazione dei processi di gestione e misurazione delle performance.

¹ La Circolare Banca d’Italia n. 288/2015 prevede che l’organo con funzione di supervisione strategica *“adotti e riesamini con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione, assicura inoltre che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all’interno della struttura aziendale”*.

² Pur in ottica di proporzionalità, le presenti politiche si ispirano ai principi riportati in materia dalla Direttiva 2013/36/UE.



Le metodologie previste per l'applicazione della componente variabile nelle Politiche 2019 sono suscettibili di progressivi affinamenti negli anni successivi e non giustificano in alcun modo l'attesa di un'uguale modalità e/o entità di remunerazione anche per gli anni successivi.

Il sistema di remunerazione di seguito descritto risulta coerente con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di medio-lungo periodo ed è disegnato in modo tale da non indurre il personale a condotte in violazione di normative o ad un'assunzione di rischi non coerente con la sana e prudente gestione della Società.

2 L'EVOLUZIONE DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO DI REV

Come noto REV ha riformato il proprio approccio strategico orientandolo alla "*gestione delle attività di recupero*" nel medio periodo ed ha conseguentemente riprogettato l'assetto organizzativo. Ne è derivato un rafforzamento degli organici per implementare un modello di gestione, imperniato sulla combinazione di risorse interne e di *servicer* esterni.

La valorizzazione del portafoglio crediti prevede una gestione diretta (cd. *in-house*) dei crediti di maggior importo unitario e/o aventi caratteristiche particolari (es. con contenzioso passivo), e una gestione tramite *servicer* professionali per il restante portafoglio (medium e small ticket e leasing).

La Politiche di remunerazione formulate nel 2018 e quelle oggetto del presente documento relative all'esercizio 2019, prendono spunto da tale evoluzione organizzativa che ha determinato l'innesto di professionalità provenienti per lo più da *servicer* professionali, caratterizzati da prassi retributive comprensive di una significativa componente variabile orientata ai risultati, soprattutto in termini di incassi dalle attività di recupero. A far tempo dal 2018, infatti, il sistema retributivo di REV, originariamente composto unicamente da componenti fisse nel primo biennio di attività, ha previsto il riconoscimento di una componente variabile al Personale al fine di conseguire tre principali obiettivi:

- orientare le prestazioni di tutta la struttura operativa agli obiettivi strategici di massimizzazione del valore e di contenimento dei rischi;
- attrarre e mantenere le migliori professionalità del settore degli NPL;
- premiare il merito e i risultati, nel rispetto dei limiti regolamentari.

3 PRINCIPI E LOGICHE GENERALI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

Il sistema di remunerazione di REV è disegnato nel rispetto dei seguenti principi e logiche generali:

- conformarsi alla visione strategica dell'azienda;
- essere coerente con la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie;
- evitare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli Organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- evitare comportamenti non conformi a leggi e regolamenti;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con i terzi.

Tenuto conto del ruolo attribuito dalla legge alla Banca d'Italia in materia di determinazione del trattamento economico degli Amministratori e dei Sindaci e in applicazione del principio di proporzionalità, non è stato istituito un Comitato remunerazioni.

4 RUOLI E TRATTAMENTI ECONOMICI

4.1 Assemblea

L'Assemblea dei Soci, oltre a stabilire i compensi spettanti ai componenti degli organi dalla stessa nominati, approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione le Politiche di remunerazione.

All'Assemblea è assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le Politiche di remunerazione (cd. informativa ex post), disaggregate per unità organizzativa.

4.2 Consiglio di amministrazione

Il trattamento economico degli attuali componenti il Consiglio di amministrazione, è stato stabilito dall'Assemblea del 24 giugno 2016 all'atto della loro nomina, in conformità al Provvedimento della Banca d'Italia prot. 0877324/16 del 7 luglio 2016 emesso ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera b) del d. lgs. 180/2015.

Non è prevista alcuna forma di indennità di buonuscita o di fine mandato così come nessuna remunerazione variabile o bonus.

Il Consiglio di Amministrazione

- definisce il sistema di remunerazione e di incentivazione in coerenza con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- sottopone all'approvazione dell'Assemblea la politica di remunerazione ed incentivazione ed eventuali successive modifiche;

- dà attuazione alle politiche e riferisce in merito all'Assemblea su base almeno annuale.

4.3 Collegio sindacale

Il trattamento economico degli attuali componenti il Collegio sindacale è stato deliberato all'atto della loro nomina il 18 dicembre 2015 in sede di costituzione della Società, in conformità al provvedimento della Banca d'Italia prot. 1329358/15 del 15 dicembre 2015 emesso ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera b) del d. lgs. 180/2015.

4.4 Soggetto incaricato della revisione legale

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale, ai sensi del D. Lgs. n.39/2010 è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso.

In sede di conferimento dell'incarico di revisione legale alla BDO Italia S.p.A. per il novennio 2016-2024, l'Assemblea del 18/2/2016 ha definito il compenso annuo e il rimborso delle spese.

Il compenso, oltre alla rivalutazione Istat a decorrere dalla revisione del bilancio relativo all'esercizio 2017, è suscettibile di variazione in relazione a mutamenti del contesto tecnico-organizzativo e dimensionale di REV, del quadro normativo di riferimento, delle regole contabili applicabili o di operazioni straordinarie.

4.5 Personale dipendente

Il trattamento economico del personale è stabilito dal Consiglio di amministrazione, su proposta dell'Amministratore delegato, in particolare con il contributo dei componenti indipendenti.

Tale trattamento, improntato ad adeguata sobrietà, è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze aziendali, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del CCNL applicabile.

Per il personale dipendente³ la struttura della remunerazione si compone di una *componente fissa* (calibrata in base ai livelli di responsabilità e al ruolo a ciascuno attribuiti e comunque caratterizzata dal criterio della sostenibilità e della coerenza con la sana e prudente gestione della Società) e di una

³ In tale ambito va anche considerato che la funzione Risorse Umane di UBI ha comunicato il suo assenso all'inclusione nel sistema premiante dei tre distaccati presso REV (rif.mail.Direttore Operations/Toffetti Area HR UBI Banca del 31 gennaio 2019).

componente variabile che connessa alle performance del personale, idonea a rispecchiare il legame tra retribuzione e risultati raggiunti, corretti per i rischi assunti.

Ciò premesso, il trattamento economico applicato al personale di REV si compone delle seguenti voci:

- lo stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- eventuali altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (eventuali *ad personam* riconosciuti, ad esempio, al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità, in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo, per tener conto degli oneri di trasferta e/o abitativi per personale con residenza lontana dal Comune di Roma);
- in sede di assunzione, eventuali *entry bonus* o il riconoscimento di periodi di preavviso maggiori di quelli previsti dal contratto nazionale di lavoro;
- una componente variabile (nel seguito, anche "il sistema incentivante"), eventualmente riconosciuta, correlata alle performance aziendali e a quelle del dipendente e/o dell'unità organizzativa di appartenenza, in misura massima predeterminata (cfr. par. 5);
- il trattamento di fine rapporto.

4.5.a Funzioni di controllo

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, alla definizione delle Politiche di remunerazione, anche al fine di assicurarne l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento e il loro corretto funzionamento.

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'inquadramento contrattuale rivestito, la retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto, tenuto conto dei requisiti di professionalità richiesti. In coerenza con quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza⁴, i criteri per la determinazione della remunerazione di coloro che partecipano alle funzioni

⁴ Circolare n. 288/2015 della Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari", Titolo III, Capitolo 1, Sezione III.

aziendali di controllo non ne compromettono l'obiettività e concorrono a creare un sistema di incentivi coerente con le finalità della funzione svolta.

Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo sulle Politiche di remunerazione avviene con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni stesse. In particolare:

- la **funzione di revisione interna** verifica *ex post*, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche e alla normativa di riferimento;
- la **funzione di conformità alle norme** verifica *ex ante* la rispondenza e l'adeguatezza complessiva delle Politiche rispetto a quanto indicato dalla normativa di riferimento e verifica la coerenza del sistema premiante con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto e del Codice Etico;
- la **funzione di controllo dei rischi** valuta l'incidenza della struttura della remunerazione variabile sul profilo di rischio della Società e supporta la Direzione Operations nella definizione degli indicatori economico-finanziari corretti per il rischio, e in generale degli indicatori di performance della Società, ai quali è commisurata la componente variabile della remunerazione.

4.6 Collaborazioni e incarichi professionali

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai collaboratori ed i titolari di incarichi professionali sono adeguatamente documentati e, comunque, proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la Società, tenuto conto dei contenuti tecnici dell'incarico e delle condizioni di mercato.

* * *

Informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e al personale con responsabilità strategiche, ai sensi del paragrafo 16 dello IAS 24, sono riportate nella Parte D della Nota Integrativa al bilancio di esercizio.

5 STRUTTURA DEL SISTEMA INCENTIVANTE

Il sistema incentivante per il 2019 è impostato in maniera tale da contemperare gli obiettivi aziendali con l'effettiva capacità del Personale di influenzarne concretamente le dinamiche.

L'impostazione di tale sistema incentivante tiene conto delle peculiarità del contesto aziendale. Gli elementi genetici di REV, infatti, comportano una leva finanziaria molto elevata (l'attivo a rischio è integralmente finanziato a debito), il recupero di soli attivi di proprietà (dunque l'assenza di commissioni attive di servicing), l'assunzione di tutti i rischi connessi alle gestioni precedenti, il sostenimento di tutti i costi diretti di recupero e degli oneri di contenziosi passivi.

In tale contesto, il sistema incentivante deve necessariamente conciliarsi con un quadro assai diverso rispetto ad un tipico *servicer* operante sul mercato, che pure rappresenta il termine di riferimento meno remoto. È infatti presente una maggiore articolazione dei fattori che concorrono al risultato economico aziendale (e che includono ad esempio gli interessi passivi sul debito e degli oneri derivanti dall'assenza di garanzie e manleve sui crediti acquistati); vi è inoltre la necessità di rispettare i requisiti regolamentari di adeguatezza patrimoniale e di conseguire determinati obiettivi di monetizzazione dell'attivo (senza ovviamente comprometterne la valorizzazione).

5.1 Importo della componente variabile

L'importo massimo della retribuzione variabile che può essere erogata con competenza 2019 (il "Bonus pool") è pre-determinato in sede di definizione del budget annuale, in misura tale da consentirne la sostenibilità economico-patrimoniale nello scenario atteso.

Per l'esercizio 2019 tale Bonus pool viene fissato in Euro 1.400.000 (importo relativo al costo totale, onnicomprensivo, per l'azienda), che corrisponde a 35% ca. del costo della componente retributiva fissa annua dell'intero organico previsto a budget⁵.

Come è ovvio, la presenza e l'entità del Bonus pool previsto per l'esercizio 2019 non giustificano in alcun modo l'attesa di una uguale modalità e/o entità di remunerazione anche per gli anni successivi.

5.2 Importo massimo per dipendente

È prevista una percentuale massima della retribuzione variabile su quella fissa del 40%.

⁵ L'incidenza della componente variabile su quella fissa (tenuto conto anche del fatto che l'anno scorso il sistema premiante escludeva le tre risorse distaccate da UBI Banca) è inferiore di 3,4 punti percentuali rispetto a quella a suo tempo prevista per l'esercizio 2018.



L'incidenza della retribuzione variabile su quella fissa tiene conto del ruolo organizzativo ricoperto e del livello retributivo fisso.

Si terrà altresì conto, qualora necessario, di eventuali cambiamenti di ruolo organizzativo intervenuti nel corso dell'esercizio nonché, in diminuzione, di correttivi connessi all'eventuale mancato rispetto dei principi comportamentali previsti dal Codice Etico di REV.

5.3 Clausole "cancello" ("gate")

La possibilità di corrispondere per intero il Bonus pool indicato nel § 5.1 è subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi minimi nell'esercizio 2019 (cd. clausole "cancello" o "gates"), attinenti elementi economici (il *Risultato netto imposte*, voce 280 del conto economico), di rischio (il *Total Capital ratio*) e finanziari (gli *Incassi conseguiti dalla gestione in-house del portafoglio*), definiti dal Consiglio di amministrazione entro aprile 2019 sulla base del Piano Previsionale 2019-2022 in corso di elaborazione.

In caso di *Risultato netto imposte di segno negativo* e di mancato raggiungimento del 55% di anche uno solo dei due restanti obiettivi (di rischio e finanziario), il Bonus pool è azzerato.

In caso di *Risultato netto imposte di segno negativo* ma di superamento del 55% dei predetti obiettivi minimi di rischio e finanziario, il Bonus pool è ridotto del 50%. In tal caso, inoltre, i bonus individuali massimi erogabili al Personale apicale⁶ non potranno superare il 20% della RAL mentre quelli del restante Personale non potranno superare il 25% della RAL. In nessun caso, comunque, la somma dei bonus erogati potrà superare il 50% Bonus pool (al fine di rispettare tale limite, qualora la somma dei premi maturati fosse superiore al 50% del Bonus pool, tutti i premi individuali verranno ridotti in un'identica proporzione).

La successiva Tavola 1 riporta, a titolo indicativo, alcuni possibili valori degli obiettivi proposti per il 2019, commisurati agli indicatori del Piano Previsionale 2019 ("PP") in corso di elaborazione, ed i vari livelli dei *gates*.

⁶ Con il termine di "Personale apicale" si fa riferimento ai tre resp.li delle Direzioni Operations, Asset Management e Recupero Crediti e Gestione Beni Leasing.

Tavola 1 - Clausole “Cancello” 2019 (obiettivo e valore indicatori provvisori)

Gates (Importi in migliaia di euro)	Obiettivo 2019	Livello 0		Livello 1		Livello 2		Livello 3		Livello 4	
		Valore indicatore	% Bonus Pool disponibile	Valore indicatore	% Bonus Pool disponibile						
Gate economico: Risultato d'esercizio netto imposte	positivo	negativo	0%	negativo	50%	positivo	70%	positivo	85%	positivo	100%
Gate di rischio: Total Capital ratio	11,10%	55% PP < 6,11%		55% PP ≥ 6,11%		70% PP ≥ 7,77%		85% PP ≥ 9,44%		100% PP ≥ 11,10%	
Gate finanziario: Incassi lordi gestione in-house, € migliaia	€62.500	55% PP < €34.375		55% PP ≥ €34.375		70% PP ≥ €43.750		85% PP ≥ €53.125		100% PP ≥ €62.500	
Bonus pool disponibile (importo)		0		700.000		980.000		1.190.000		1.400.000	

Precisazioni.

Gate economico: si considera il Risultato d'esercizio netto imposte comprensivo dell'onere del sistema incentivante.

Gate di rischio: si considera il Total Capital ratio determinato in base alle regole di vigilanza prudenziale (risk weights) vigenti al momento dell'approvazione delle Politiche di remunerazione 2019.

I valori indicativi riportati nella Tavola 1 vanno interpretati come segue:

- in caso di risultato d'esercizio netto imposte negativo e di mancato raggiungimento del 55% di anche solo uno degli obiettivi di rischio e finanziario, il Bonus pool è azzerato (Livello 0);
- in caso di risultato d'esercizio netto imposte negativo ma di raggiungimento del 55% di entrambi gli obiettivi di rischio e finanziario, il Bonus pool è pari al 50% del totale (Livello 1).
- in caso risultato d'esercizio netto imposte positivo, il Bonus pool disponibile è quello corrispondente al Livello per il quale sono stati conseguiti entrambi gli altri due gates. Più in dettaglio:
 - o Livello 2 (70% del Bonus pool) se il Total Capital ratio è pari almeno al 70% del relativo obiettivo (e cioè a 7,77% usando i valori degli obiettivi indicati nella tabella) e gli incassi lordi della gestione in-house sono almeno pari al 70% del relativo obiettivo (€ 43.750 mila, usando i valori indicati nella tabella), ma non si verificano le condizioni per l'accesso ai livelli successivi (Livello 3 e Livello 4);
 - o Livello 3 (85% del Bonus pool) se il Total Capital ratio è pari almeno al 85% del relativo obiettivo (e cioè a 9,44% usando i valori degli obiettivi indicati nella tabella) e gli incassi lordi della gestione in-house sono almeno pari al 85% del relativo obiettivo (€ 53.125 mila, usando i valori indicati nella tabella), ma non si verificano le condizioni per l'accesso al Livello 4;

- Livello 4 (100% del Bonus pool) se il Total Capital ratio e gli incassi lordi della gestione in-house sono pari o superiori agli obiettivi, rispettivamente, all'11,10% e a € 62.500 mila.

5.4 Tempistica e criteri di erogazione del bonus per il 2019

La determinazione del Bonus pool effettivamente disponibile e dei bonus individuali avverrà entro il mese di marzo 2020 e l'erogazione avrà luogo, in linea di massima, dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea.

Per il Personale apicale di REV, l'erogazione di almeno il 25% del bonus maturato per il 2019 verrà differita al dicembre 2020.

I livelli di *performance* verranno misurati a livello di unità organizzativa di appartenenza del dipendente (Direzione o Funzione). Più in particolare, tenuto conto delle diverse caratteristiche dell'operatività, il Consiglio di amministrazione definirà entro aprile 2019:

- a) *obiettivi qualitativi*, allineati alle politiche valutative, per tutte le unità organizzative (le funzioni di controllo e di staff, la Direzione Operations e le unità organizzative ad essa afferenti, la Direzione Asset Management e le unità organizzative ad essa afferenti, la Direzione Recupero Crediti e Gestione Beni Leasing e le unità organizzative ad essa afferenti);
- b) *obiettivi quantitativi* per la Direzione Asset Management (Gestione in-house, Gestione in-house Nucleo A, Gestione in-house Nucleo B, Gestione Servicers) e per la Direzione Recupero Crediti e Gestione Beni Leasing, e per le unità organizzative loro afferenti, basati sul Piano Previsionale 2019-2022 in corso di elaborazione.

I giudizi qualitativi e quantitativi adottano una scala da 0% (minimo) al 150% (massimo) del bonus, fermi restando, comunque, il limite individuale della retribuzione variabile rispetto a quella fissa indicato nei §§ 5.2 e 5.3 e il rispetto del Bonus pool complessivo, ridotto in relazione ai livelli dei "gates" precedentemente indicati.

La successiva Tavola 2 riporta, a titolo indicativo, gli obiettivi quantitativi di incasso della Direzione Asset Management ("AM") e della Direzione Recupero Crediti e Gestione Beni Leasing ("RC & GBL"), tratti dal Piano Previsionale 2019 in corso di elaborazione.



5.5 Comunicazione al personale degli obiettivi e del sistema incentivante

Le regole di funzionamento del sistema incentivante e gli obiettivi qualitativi e quantitativi, una volta approvati, sono comunicati dall'Amministratore delegato ai responsabili di unità organizzativa (Direzioni e Funzioni), che a loro volta provvedono ad illustrarli al Personale loro assegnato.

5.6 Diritto all'erogazione della componente variabile

La componente variabile viene riconosciuta al dipendente solo se risulta in organico al momento dell'erogazione.