

Ente Idrico Campano  
Collegio dei Revisori dei conti

Verbale n.47 del 22.07.2021

**OGGETTO: "Piano triennale del fabbisogno di personale per l'anno 2021 e per il triennio 2021/2023".**

Il giorno 22 luglio 2021 alle 15.15 del mese di luglio 2021, presso lo studio della dott.ssa Luciana Catalano, sito in Salerno alla via Fieravecchia n.40, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti in carica, nominato con deliberazione del Comitato Esecutivo n.6 del 23/07/2018, esecutiva ai sensi di legge, nella seguente composizione:

nominativo	qualifica	presente	assente
Dott. Luciana Catalano	Presidente	X	
Dott. Raffaele Vacca	componente	X	
Dott. Marco Calenzo	componente	X	

per esprimere il parere sulla proposta di deliberazione del Direttore Generale dell'Ente, prof.re Vincenzo Belgiorno, il cui oggetto è riportato in epigrafe ( inviata a mezzo pec prot.15678 del 22-07-2021) dopo aver provveduto alla verifica della documentazione inerente la programmazione triennale del fabbisogno del personale per l'anno 2021 e per il triennio 2021/2023 messa a disposizione dei componenti dell'organo di controllo scrivente in uno alla proposta di deliberazione al Comitato Esecutivo.

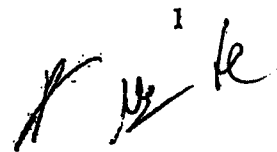
Il Collegio dei Revisori in carica

**VISTA** la proposta di deliberazione di cui all'oggetto predisposta e redatta dal Direttore Generale dell'Ente;

**ATTESO CHE**, in virtù dei presupposti normativi, finanziari, organizzativi e nel rispetto della sostenibilità finanziaria, l'Ente deve procedere alla programmazione del fabbisogno del personale per l'anno 2021 e per il triennio 2021-2023;

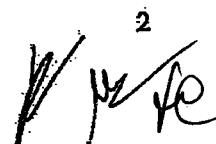
**PREMESSO CHE**

- con la legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15, denominata "Riordino del servizio idrico integrato ed istituzione dell'Ente Idrico Campano" (come modificata dalle leggi regionali 18 gennaio 2016, n. 1, 5 aprile 2016, n. 6, 8 agosto 2016, n. 22, 31 marzo 2017, n. 10, 2 agosto 2018, n. 26, 8 agosto 2018, n. 28 e 7 agosto 2019, n. 16), la Regione Campania ha avviato la

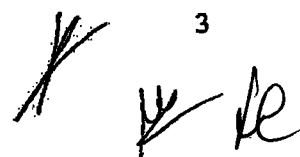
1  


riorganizzazione del Servizio Idrico Integrato (SII) prevedendo l'ATO unico regionale e l'istituzione dell'Ente Idrico Campano quale Ente di governo dell'Ambito Territoriale Ottimale Regionale;

- con decreto 7 settembre 2018, n. 142 il Presidente della Giunta Regionale ha stabilito che a partire dal 1° ottobre 2018 tutti gli organi dell'Ente Idrico Campano sono operativi;
- l'art. 39, co. 1 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 prevede che *"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale ..."*;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 6, co. 2 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - come modificato ed integrato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, prevede che *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale del fabbisogno di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter ...."*;
- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che
  - a) *"il piano triennale dei fabbisogni di personale è attuato nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (co. 2);"*
  - b) *in sede di definizione del piano ogni amministrazione deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente (co. 3);"*
- l'art. 6, co. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato e integrato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al medesimo art. 6 non possono assumere nuovo personale;
- l'art. 6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - come modificato e integrato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 - stabilisce le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale;
- il Piano Triennale dei fabbisogni del personale è un atto di programmazione che - ai sensi dell'art. 4, co. 1 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato ed integrato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 - deve essere adottato dall'organo di governo che esercita le funzioni di indirizzo politico-amministrativo;
- il programma del fabbisogno del personale, fermo restando la competenza dell'organo di indirizzo politico circa la sua approvazione, va allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) o, in presenza di pregressa approvazione, ne costituisce variante ed aggiornamento;
- sulla base delle indicazioni contenute nella deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 17/2019 le capacità assunzionali di dirigenti e quelle del personale possono essere tra loro cumulate per determinare un unico budget assunzionale;
- le assunzioni di personale, siano esse a tempo indeterminato che determinato, devono essere inserite nella programmazione del fabbisogno;

2  


- nella programmazione del fabbisogno occorre, inoltre, indicare le modalità con cui si dà corso alle assunzioni (concorso pubblico o ricorso ad altre procedure previste dal legislatore quali avviamento al lavoro per il personale delle categorie A e B, scorrimento di graduatorie, mobilità volontaria, stabilizzazione di lavoratori precari, progressioni di carriera, progressioni verticali, art. 110 del D. Lgs. n. 267/2000);
- in ragione delle previsioni dettate dal D. Lgs. n. 75/2017, ancora per il 2021 e sino al 2022, possono essere effettuate progressioni verticali entro il tetto del 30%, distinto per ogni categoria, dei posti per i quali sono disposte assunzioni dall'esterno, cioè tramite concorsi o scorrimento di graduatorie;
- alla luce delle previsioni dettate dalla legge n. 56/2019, per il triennio 2019/2021 è sospeso l'obbligo di dare corso alla indizione delle procedure di mobilità volontaria prima di procedere ad assunzioni dall'esterno;
- permane, tuttavia, il vincolo della attivazione preventiva della mobilità obbligatoria, ovvero la comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale per l'assegnazione del personale pubblico in disponibilità: sulla base delle previsioni della citata legge n. 56/2019 gli Enti possono dare corso all'avvio delle procedure se hanno avuto una risposta negativa o se non hanno avuto una risposta decorsi 45 giorni (e non più 60) dalla ricezione della richiesta da parte della Funzione Pubblica;
- in riferimento ai termini di validità delle graduatorie concorsuali in relazione all'anno di approvazione delle stesse, il co. 147 dell'art. 1 della legge n. 160/2019 (legge di bilancio per l'anno 2020) dispone che "Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti: a) le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità; b) le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020; c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione.";
- a decorrere dal 1° gennaio 2020, sono prive di validità le graduatorie più risalenti nel tempo, ossia quelle approvate fino all'anno 2010;
- le graduatorie approvate nell'anno 2011 hanno conservato validità fino al 30 marzo 2020, mentre le graduatorie approvate dall'anno 2012 all'anno 2017 hanno conservato la loro efficacia fino al 30 settembre 2020;
- le graduatorie approvate dal 2018 al 2019, infine, sono utilizzabili entro i tre anni successivi all'approvazione;
- le graduatorie approvate dall'anno 2020 in poi, invece, saranno valide per un periodo di due anni dalla loro approvazione; infatti, a seguito alla novella dell'art. 35, comma 5-ter, del D. Lgs. n. 165/2001 ad opera dell'art. 1, co. 149, della L. n. 160/2020, il precedente termine triennale di validità è stato sostituito dall'attuale termine biennale;
- è, invece, da considerare preclusa la possibilità di dare corso allo scorrimento delle graduatorie proprie o di altri enti per posti di nuova istituzione in dotazione organica o che risultano dalla trasformazione di posti esistenti, ove tale istituzione e/o trasformazione sia avvenuta dopo la indizione del concorso stesso;



- con la legge n. 124/2015 ed il decreto attuativo D. Lgs. n. 75/2017, la programmazione del fabbisogno diventa il documento essenziale e la dotazione organica un documento che può essere modificato dal PTFP;
- sulla base delle Linee Guida della Funzione Pubblica, le dotazioni organiche possono continuare a prevedere posti vacanti dei quali non è programmata l'assunzione a condizione che la spesa complessiva e teorica derivante dalla copertura integrale di tutti i posti previsti in tale documento non superi il tetto della spesa del personale appostato in bilancio;
- le nuove regole introdotte in applicazione del D. L. n. 34/2019, ampliano la capacità assunzionale degli enti che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dei primi tre titoli (senza considerare il fondo crediti di dubbia esigibilità) inferiore a quello previsto dal Decreto della Funzione Pubblica: di conseguenza in tali amministrazioni si può dare corso alla effettuazione di assunzioni aggiuntive entro il tetto fissato dallo stesso decreto, ovviamente previa modifica del programma del fabbisogno;
- negli enti in cui tale rapporto sarà elevato le singole amministrazioni dovranno prevedere misure attraverso cui entro il 2025 si rientrerà nei parametri di virtuosità;
- sulla base di questa previsione si deve, quindi, trarre la conclusione che non si produce, per queste amministrazioni, un effetto automatico di blocco delle procedure assunzionali avviate o programmate: solamente a partire dal 2025 le capacità assunzionali sono per le amministrazioni che non rispettano questo rapporto ridotte al 30% del risparmio dei cessati;
- gli enti si devono dare un percorso per rientrare entro tale tetto, prevedendo interventi sia di riduzione della spesa del personale - misure che potranno realizzarsi come da specifica previsione legislativa anche attraverso la contrazione delle capacità assunzionali, ovvero con altri tagli alla spesa per il personale - sia con incrementi delle entrate correnti e/o con la riduzione del fondo crediti di dubbia esigibilità;
- la collocazione dell'EIC nella tipologia degli Enti di nuova Istituzione, atteso che le attività hanno avuto concretamente inizio con la sottoscrizione dei contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a valere dal 1° gennaio 2019, con i 34 dipendenti attualmente in servizio al netto del Direttore generale e dei componenti l'Ufficio di staff del Presidente, consente di operare in deroga alle previsioni normative di carattere generale esposte, giusta previsione dell'art. 9, co. 36, del D. L. n. 78/2010;

#### CONSIDERATO CHE

- ai sensi della legge regionale n. 15/2015, il Comitato Esecutivo dell'Ente Idrico Campano svolge le funzioni di indirizzo politico-amministrativo;
- con deliberazione 4 dicembre 2018 n. 9 il Comitato Esecutivo ha provveduto all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021;
- con deliberazione 18 maggio 2020 n. 9 il Comitato Esecutivo ha provveduto all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020-2022;

ATTESO il ruolo crescente dell'Ente sul territorio regionale, che fa prevedere l'opportunità di incrementi della dotazione organica del personale dell'Ente in relazione alle nuove esigenze gestionali, in relazione alle quale si palesa la necessità dell'attivazione delle procedure concorsuali, nelle quantità già previste dalle versioni precedenti dei PTFP con la sola eccezione delle modifiche derivanti dall'avvenuta progressione verticale (da C a D per un solo dipendente) ed una migliore specificazione dei profili professionali richiesti;

4  


**PRESO ATTO CHE** il Direttore Generale ha elaborato in tali termini il Piano annuale e triennale dei Fabbisogni del Personale per il periodo 2021/2023;

**CONSIDERATO CHE**

- agli Enti di nuova istituzione l'art. 9, co. 36, del D. L. n. 78/2010 è consentita la possibilità, nell'arco dei cinque anni dalla data di istituzione, di procedere a nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque, nel limite complessivo del 60% della dotazione organica e che i parametri da utilizzare vanno riferiti alle risorse disponibili per l'attivazione dell'insieme delle procedure assunzionali, così come attestato dal Bilancio di previsione 2021 (e pluriennale 2021-2023) e come certificato dall'organo di revisione contabile;
- lo strumento contabile indica le risorse disponibili mentre il PTFP può contemplare progressivamente scelte diverse, compensando le risorse occorrenti per i profili assunzionali da attivare (*dirigenziali e non*) fermo restando l'obbligo di non eccedere la spesa complessiva prevista;


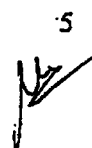

**ATTESE** le prescrizioni di cui all'art. 9, co. 36, del D. L. n. 78/2010;

**VISTO CHE** il bilancio di previsione 2021 prevede la copertura dei costi del personale per l'intero ammontare della dotazione organica così come definita dalla deliberazione del Comitato Esecutivo n.9 del 4 dicembre 2018 e che le assunzioni previste per l'anno 2021 costituiscono la somma delle assunzioni previste per il 2019 e quelle previste per il 2020 con la deliberazione CE 4 dicembre 2018, n. 9 e ribadite con la deliberazione CE 18 maggio 2020 n. 9 con l'unica modifica conseguente ad una avvenuta procedura di progressione verticale (è quindi la previsione nel piano di una unità di categoria C prevista al posto di una unità di categoria D);

**ATTESO, altresì, CHE** per il sopravvenire di nuove esigenze tale da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative, l'Ente, può in qualsiasi momento modificare la programmazione Triennale del Fabbisogno di personale approvata, superata la fase di avvio delle attività dei primi due anni e che, pertanto, la proposta di aggiornamento del PTFP nella sua previsione per il periodo 2021/2023 può ritenersi coerente con le previsioni di cui all'art. 9, comma 36, del D.L.n.78/2010;

**RICHIAMATO** il D.L. n. 41/2021, pubblicato nella G. U. n. 79 del 1° aprile 2021, che introduce deroghe per lo svolgimento dei concorsi pubblici, prevedendo, in particolare, per le prove riferibili a personale non dirigenziale, l'espletamento di una sola prova scritta e di una orale, l'utilizzazione di strumenti informatici o la effettuazione a distanza e la valutazione dei titoli per l'ammissione alle successive fasi del concorso, anche in luogo della preselezione e che dispone, che le Amministrazioni applichino, permanentemente, modalità semplificate di svolgimento dei concorsi, garantendo, comunque, che esse siano effettuate in modo comparativo;

**VISTA** la comunicazione del 16 aprile 2021, prot. n. 9009, prodotta dal Responsabile dei Servizi Finanziari ed allegata alla presente proposta di deliberazione relativa al rispetto dei vincoli assunzionali previsti dal comma 36, art.9 del D.L. n 78/2010;

5  
  

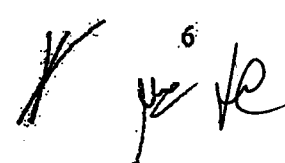
**DATO ATTO CHE** l'EIC non ha dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero e che rispetta il rapporto minimo previsto dalla legge n.68/1999 per le quote d'obbligo, come si rileva dalla nota prodotta dal Responsabile del Settore Risorse Umane ed allegata anch'essa alla presente proposta di deliberazione (prot. n. 9257 del 20.04.2021);

**ATTESO CHE** l'EIC

- ha approvato, con apposita deliberazione del Comitato Esecutivo n.15 del 28 maggio 2021, il Piano annuale 2021 delle azioni positive;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui al D. L. n. 66/2014, giusta comunicazione 16 aprile 2021, prot. n. 8946, prodotta dalla funzionaria con l'attribuzione della specifica responsabilità Amministrativa ed allegata alla presente proposta di deliberazione;
- non ha creditori che non hanno avuto risposta rispetto alla loro richiesta, giusta comunicazione del 16 aprile 2021, prot. n. 9009, prodotta dal Responsabile dei Servizi Finanziari ed allegata al presente atto;
- ha approvato il Bilancio preventivo 2021 e quello pluriennale 2021/2023, giusta deliberazione CE 28 dicembre 2020 n. 28 avente ad oggetto: "Bilancio di previsione 2021 e pluriennale 2021-2023, relativi allegati e indicatori di bilancio, Approvazione";
- ha approvato, con apposita deliberazione n.14 del 28.05.2020, il Conto consuntivo;
- non è tenuto alla redazione del Bilancio consolidato poiché non ha enti o società, controllate o partecipate da consolidare ai sensi dell'art. 11-bis e del principio contabile di cui all'all. 4/4 del D. Lgs. 23 giugno 2011, n. 118;
- ha già approvato, con apposita deliberazione 28 maggio 2021, n. 12 il Piano delle Performance e degli Obiettivi 2021;

**TENUTO CONTO CHE**

- la legge 7 luglio 2019, n. 56, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, prescrive che le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni (compresi gli Enti Locali) e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 e che pertanto:
  - a) non sussiste l'obbligo di espletare le mobilità volontarie in maniera propedeutica rispetto ai concorsi;
  - b) resta, invece, obbligatoria la comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzione prevista dall'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
  - c) i tempi di attesa del silenzio/assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica si riducono di guisa che in luogo di due mesi essi sono previsti in 45 giorni;
- la procedura di cui all'art. 34-bis per la richiesta del personale in disponibilità prevede che, decorsi quarantacinque giorni dalla comunicazione, in mancanza di assegnazione del dipendente in mobilità, l'Ente sia abilitato all'avvio della procedura concorsuale;
- tale obbligo permane anche per le assunzioni a tempo determinato del personale per periodi superiori a 12 mesi;
- sono, invece, esonerate da tali obblighi, ai sensi della legge n. 56/2019, le assunzioni a tempo determinato dei dirigenti i cui incarichi siano attribuiti ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001, nonché in caso di conferimento degli incarichi previsti dall'art. 110 del D. Lgs. 267/2000;



- l'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001, prevede, inoltre, che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, con esclusione delle amministrazioni previste dall'art. 3, co. 1, ivi compreso il Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'art. 34, co. 2 e 3, "l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste";
- il procedimento di predisposizione dei bandi di concorso - atteso che l'Ente ritiene di non attivare la mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs n. 165/2001 e/o le procedure di cui al il co. 147 dell'art. 1 della legge n. 160/2019 - viene preceduto, a pena di nullità delle richiamate procedure concorsuali, dalla nota di ricognizione del personale in disponibilità, da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica ed ai competenti uffici della Regione Campania;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica espresso dal Direttore Generale dell'Ente e regolarità contabile espresso dal Responsabile dei Servizi Finanziari resi ai sensi dell'art. 49 del T.U. n. 267/2000 e ss.mm. ed ii.;

#### VISTI

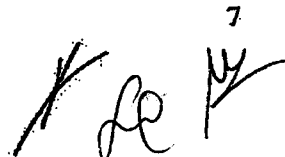
- il Testo Unico Enti Locali n. 267/2000;
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. L. n. 78/2010;
- la legge regionale n. 15/2015 e le sue successive modificazioni;
- il vigente Statuto dell'Ente Idrico Campano;
- la legge n. 56/2019;
- il D. L. n. 41/2021;

DATO ATTO CHE l'aggiornamento del PTFP, come allegato alla presente proposta di deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale, trova copertura nel bilancio di previsione per l'anno 2021 e nel bilancio pluriennale 2021/2023, in conformità al dettato di cui all'art. 9, co. 36, del D. L. n. 78/2010;

#### *Esprime*

parere favorevole alla proposta di deliberazione in oggetto sulla base delle motivazioni e nei termini di cui in premessa in merito al Piano Annuale 2021 e Triennale di Fabbisogni del Personale 2021/2031, così come riportate integralmente nella proposta di deliberazione al Comitato Esecutivo dell'Ente succitata redatta e sottoscritta dal Direttore Generale a cui si rimanda;

Si raccomanda, nel contempo, il Direttore Generale, di procedere, una volta adottato l'atto, ad ogni ulteriore provvedimento connesso e conseguente all'attuazione dello stesso, alla luce delle vigenti disposizioni in materia, tra cui la nota di ricognizione del personale in disponibilità, da inviare alla Regione Campania ed alla Funzione Pubblica, giusta previsione dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001, la trasmissione del PTFP 2021/2023 al Dipartimento della Funzione Pubblica, utilizzando la piattaforma del SICO, ed alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro 130 giorni successivi alla approvazione e a monitorare conseguentemente la spesa precisando che, il provvedimento di impegno di spesa e la relativa copertura, andranno acquisiti di volta in volta in occasione dell'espletamento delle eventuali procedure di assunzione;

7  


Sarà cura del Direttore Generale, per il tramite degli Uffici competenti, informare della presente rideterminazione della dotazione organica trasmettere l'atto deliberativo in oggetto, alle OO.SS. nazionali di categoria e alle R.S.U. per l'informazione ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e dell'art.7 del CCNL del 1° aprile 1999;

Si invita, infine, il Direttore Generale, per il tramite dei competenti uffici dell'Ente, a pubblicare la presente deliberazione all'albo pretorio on line dell'Ente Idrico Campano.

Il Collegio dei Revisori

Salerno, 22/7/2021

Dott. Luciana Catalano <i>Luciana Catalano</i>	Presidente
Dott. Raffaele Vacca <i>Raffaele Vacca</i>	componente
Dott. Marco Calenzo <i>Marco Calenzo</i>	componente