

problematiche simili vengano intensificati e portati rapidamente a termine con l'adozione delle conseguenti misure a tutela dei diritti patrimoniali dell'Ente.

La dotazione organica dell'Ente è prevista dalla legge regionale 22 aprile 1985, n. 21 (norme sul recepimento dell'accordo del 29 aprile 1983 per il personale dell'E.S.A.C.) in complessive 1.200 unità.

La citata legge si limita peraltro a fissare i contingenti numerici del personale ma, come si è già detto, non si è mai pervenuti alla definizione della struttura funzionale ed organizzativa dell'Ente cui avrebbe dovuto provvedere la Regione Calabria, con propria legge, entro sei mesi dall'entrata in vigore della richiamata legge istitutiva del 1978.

Il Consiglio di amministrazione approvò con deliberazione n. 55 in data 12 dicembre 1983 il nuovo regolamento organico del personale che venne trasmesso al Presidente del Consiglio Regionale con nota del 15 marzo 1984 n. 4985 per l'approvazione come espressamente previsto dall'art. 6 della legge regionale 24 marzo 1982, n. 8, recante norme sullo stato giuridico e trattamento economico di attività e di fine rapporto del personale dipendente dell'ESAC.

Come già detto tale approvazione non è mai intervenuta nè risulta che l'Ente si sia fattivamente attivato per conseguire la pronuncia intesa a rendere esecutivo il regolamento.

Solo nell'ultimo scorcio dell'anno 1993, come si è già accennato⁸, il Commissario straordinario dell'Ente adottò la deliberazione n. 888/93 in data 30 dicembre 1993 avente ad oggetto la struttura organizzativa e funzionale dell'ESAC nonchè la pianta organica del personale.

Tale delibera venne annullata dal C.O.R.E.C.O. per l'assorbente rilievo che la determinazione della pianta organica, quale atto di rilevanza particolare ai fini della gestione dell'Ente, non poteva essere adottata dal

⁸ Cfr. pag. 29.

Commissario straordinario in regime di “prorogatio” e soprattutto quando era già in vigore la n. 15/1993 istitutiva dell’ARSSA cui era demandata la determinazione della pianta organica da adottarsi a norma dell’art. 16 entro 90 giorni e ciò nella considerazione, pienamente condivisibile, che le esigenze dell’Agenzia non potevano che essere diverse da quelle del preesistente Ente di sviluppo.

Si perpetua così anche per la nuova Agenzia la situazione verificatasi per l’E.S.A.C. posto che il citato art. 16 della L.R. 15/1993 al sesto comma ripete il divieto di nuove assunzioni fino alla approvazione della pianta organica che alla data della presente relazione non è stata ancora adottata dal Consiglio di amministrazione nonostante il termine di 90 giorni sia abbondantemente scaduto.

Il blocco delle assunzioni conseguente ai vincoli sopra richiamati ed il naturale esodo per raggiunti limiti di età o per dimissioni volontarie e decessi hanno determinato una drastica riduzione del personale in servizio con conseguente aumento dell’età media dei quadri e senza il necessario ricambio generazionale fatta eccezione di n. 162 divulgatori agricoli.

Infatti con la legge regionale 31 luglio 1992, n. 11 è stato istituito il ruolo divulgazione agricola per cui l’Ente si è arricchito nel 1992 di 129 unità (102 livello VIII e 27 livello VI), nel 1994 di 27 unità (19 livello VIII ed 8 livello VI) e nel 1995 di n. 6 unità (tutte livello VIII).

L’immissione di tale personale non ha certamente potuto colmare i vuoti di organico previsto in 1.200 unità dalla citata L.R. n. 21/1985 come risulta dal prospetto che segue nel quale vengono indicati, per ciascuno dei dieci livelli di cui alla tabella B allegata alla legge succitata, il numero dei posti del ruolo unico del personale dell’ESAC

Livelli e Qualifiche funzionali

Dotazioni organiche

I	livello - addetto alle pulizie	---
II	livello - ausiliario	40
III	livello - operatore	35
IV	livello - esecutore	300
V	livello - collaboratore professionale	100
VI	livello - istruttore	298
VII	livello - istruttore direttivo	180
VIII	livello - funzionario	122
IX	livello - prima qual.ca dirigenziale	110
X	livello - seconda qual.ca dirigenziale	15

		1.200

Nel periodo oggetto del presente referto (1987-1994) la consistenza numerica del personale in servizio si è andata gradualmente e costantemente riducendo rispetto alla consistenza organica sopra indicata fino ad arrivare ad una consistenza organica di 491 unità alla data del 31 dicembre 1994.

E' da segnalare al riguardo la sensibile riduzione del personale passato dalle 910 unità all'inizio del 1987 alle 491 unità alla fine del 1994. Deve poi considerarsi che in tale numero sono compresi i 162 divulgatori agricoli assunti come detto sopra nel 1992 e nel 1994, cosicchè la consistenza effettiva dei dipendenti in servizio presso le strutture centrali e periferiche dell'Ente si riduce a 235 unità.

Comunque, pur considerando il dato complessivo di 491 unità, assai rilevante appare la riduzione in termini percentuali che, rispetto alla originaria dotazione organica di 1.200 unità, è pari a circa al 60%.

La riduzione ha seguito un andamento costante negli anni considerati e si è aggirata tra le 54 unità cessate dal servizio nel 1987 e le 109 unità cessate nell'anno 1989.

La riduzione più massiccia si è verificata nell'ambito della dirigenza che è passata dalla originaria dotazione organica di 125 unità (di cui 110 di IX livello e 15 di X livello) ad una effettiva consistenza, alla fine del 1994, di 21 unità (di cui 17 di IX livello e 4 di X livello) con una riduzione percentuale pari ad oltre 83% rispetto ad una percentuale media di riduzione del 56,2% relativa al personale di tutte le altre qualifiche.

Con riferimento al periodo considerato, la distribuzione del personale tra i quindici servizi in cui si articola la struttura dell'Ente pone in evidenza come mentre nel 1987 quasi tutti i servizi erano diretti da un dirigente di X livello con una congrua dotazione di dirigenti di IX livello, nel 1994 solo a tre dei citati servizi era preposto un dirigente di X livello.

Ai rimanenti servizi erano assegnati uno o più dirigenti di IX qualifica e due settori particolarmente importanti come la ragioneria e le opere di bonifica erano del tutto privi di dirigenti.

Al riguardo, pur dovendosi valutare criticamente una struttura organizzativa che è rimasta quella del 1978 e che appare eccessivamente frazionata e quindi scarsamente funzionale, non possono sfuggire le gravi

conseguenze che sono derivate dalla riduzione dei dirigenti rispetto al numero dei servizi che è rimasto invariato nel tempo nonostante la consapevolezza della necessità di approdare ad una più snella e razionale struttura composta di non più di quattro o cinque servizi cardine come auspicato da proposte di riforma elaborate all'interno dell'Ente ma mai concretatisi in provvedimenti operativi.

Nella realtà, la carenza di dirigenti di X qualifica rispetto al pur sovrabbondante assetto dei servizi e la conseguente necessità di conferire la reggenza dei servizi stessi a dirigenti di IX livello, ha comportato l'adozione dei relativi provvedimenti di preposizione all'ufficio non sorretti da criteri obiettivi normativamente predeterminati ma ispirati e condizionati da elementi contingenti e casuali relativi alla distribuzione dei dirigenti all'interno dei servizi e da valutazioni spesso improntate a criteri di discutibile discrezionalità.

Di qui un diffuso malumore, una latente conflittualità che ha dato luogo ad un notevole contenzioso con riflessi negativi sulla incisività ed efficacia dell'azione direttiva e di governo dell'Ente.

Nell'ambito del sopra descritto assetto normativo sembra debba essere valutata la questione della permanenza in servizio di dipendenti (tra cui alcuni dirigenti) che, avendo compiuto il 60° anno di età hanno chiesto ed ottenuto il trattamento pensionistico di vecchiaia da parte dell'INPS e continuano a rimanere in servizio sino al 65° anno di età a norma dell'art. 28 della L.R. n. 21 del 1985 o fino al 67° anno di età come consentito da successive disposizioni di carattere generale.

Nel corso dell'attività di controllo, è stato rilevato che circa 90 dipendenti dell'Ente hanno chiesto all'INPS, che ha provveduto in conformità, la concessione del trattamento di quiescenza loro spettante al compimento del 60 anno, pur continuando a prestare la propria attività lavorativa senza soluzione del rapporto d'impiego con l'ESAC.

L'Ente, in contrasto con la regolamentazione vigente per le pensioni di vecchiaia INPS ed in tema di rapporto d'impiego dei dipendenti ESAC, desumibile dall'art 40 e ss. dell'accordo contrattuale recepito con L. R. 5 maggio 1990, n. 30 ha continuato a corrispondere il trattamento economico.

In proposito, si osserva che, la richiesta di trattamento pensionistico all'INPS importa, ipso facto, l'estinzione del rapporto d'impiego con l'ESAC, non essendo possibile mantenere in servizio, con lo stesso status giuridico ed economico, il personale beneficiario, a sua domanda, del trattamento di pensione.

Al contrario, l'ESAC non ha posto termine al rapporto d'impiego, continuando ad erogare al personale pensionato INPS le proprie spettanze stipendiali e correlate maggiorazioni o remunerazioni integrative, decurtate dell'importo corrisposto dall'INPS: importo questo, a sua volta, diminuito dall'ammontare corrispondente alla pensione sociale (circa 600.000). Anche se la situazione stipendiale del personale interessato rimane confusa, è stato accertato che lo stesso ha goduto, oltre al trattamento economico corrispondente alla propria qualifica, di una maggiorazione stipendiale, corrispondente alla misura della pensione sociale, posta a carico del bilancio dell'ESAC (circa 600.000 mensili).

Inoltre, è stato violato il divieto posto dall'art. 24 comma 3 L.R. 18 giugno 1986, n. 24, che fa divieto all'ESAC d'istaurare nuovi rapporti d'impiego: divieto disatteso dalla instaurazione con il personale pensionato INPS di un nuovo rapporto d'impiego, essendo il precedente rapporto venuto a conclusione con la richiesta di collocamento in pensione INPS.

Le considerazioni e valutazioni sopra indicate sono state denunciate alla procura Regionale presso la Sezione Giurisdizionale della Corte dei conti per la Regione Calabria con nota n. 3157/44 in data 22.4.1993 con

la quale venivano anche segnalate numerose altre irregolarità gestorie di cui sarà fatto cenno in seguito.

Le retribuzioni medie annue lorde corrisposte al personale in servizio si pongono al di sotto della media generale per quanto concerne le categorie di personale di livello inferiore all'VIII mentre le retribuzioni del personale di livello VIII ed ancor più quelle relative al personale di IX e X livello si pongono su di un piano nettamente più elevato.

Come si è detto innanzi la riduzione del personale nel suo complesso tra il 1987 ed il 1994 è stata pari al 59,8 con una percentuale di riduzione che arriva all'83% per il personale dei livelli IX e X cui non corrisponde una analoga percentuale di riduzione con riferimento all'onere per le retribuzioni ai dirigenti dei citati livelli che è diminuito in misura inferiore in rapporto alle diminuzioni riscontrate a carico delle relative unità organiche.

Tale scostamento è determinato dal tendenziale aumento (che raggiunge il culmine nel 1992) delle retribuzioni medie annue lorde corrisposte al personale in servizio cosicché, ad esempio, la retribuzione del dirigente di X livello passa da una retribuzione media di 56,65 milioni annui per il 1987 a 121,85 milioni annui per il 1994 con un incremento pari al 115%.

Sempre con riguardo al trattamento economico va approfondita la posizione del Direttore Generale dell'A.R.S.S.A. con riferimento a fatti posti in evidenza nel corso della seduta del Consiglio di amministrazione in data 23 aprile 1996.

Dalle notizie fornite in quella occasione e dagli atti acquisiti si apprendeva che, nei mesi di gennaio-febbraio 1996, dopo uno scambio di lettere intervenuto tra il Servizio Ragioneria, l'Ufficio del trattamento economico e l'Ufficio del personale veniva attribuito al Direttore Generale, con provvedimento meramente interno non formalizzato con

atto deliberativo, una integrazione pari al 25% del trattamento economico nel presupposto che, al riguardo, si dovesse seguire la tesi della Ragioneria.

Tale Ufficio rilevava che le competenze stipendiali di dicembre 1994 e gennaio 1995 liquidate al Direttore generale dell'Agenzia andavano maggiorate secondo quanto previsto dall'art. 1 della legge regionale 2 maggio 1991 n. 47 che, come già detto⁹, disponeva una maggiorazione del 25% al trattamento economico del Direttore Generale dell'E.S.A.C.

Tale maggiorazione, che poteva trovare una qualche giustificazione nel periodo di operatività di fatto dell'Ente seguita alla sua soppressione soltanto formale, appare priva di fondamento una volta costituita l'Agenzia, insediato il Consiglio di Amministrazione e nominato il Direttore Generale del nuovo organismo.

Al riguardo deve convenirsi con quanto già osservato dall'Ufficio del trattamento economico dell'A.R.S.S.A. con nota n. 351 in data 31 gennaio 1995 circa il carattere tassativo della prescrizione contenuta nel terzo comma dell'art. 11 della legge regionale 14 dicembre 1993, n.15 che determina il trattamento economico del Direttore Generale dell'Agenzia facendo esclusivo riferimento a precisi e ben individuati parametri. Cosicché, per quanto detto innanzi sulla diversa ed autonoma disciplina normativa relativa al trattamento economico del Direttore Generale dell'A.R.S.S.A. rispetto a quello dell'E.S.A.C., non è possibile operare commistioni aggiungendo al trattamento economico del primo l'incremento del 25% che costituiva una delle componenti stipendiali del trattamento economico del secondo.

Quanto sopra si segnala all'attenzione della Procura Regionale presso la Sezione Giurisdizionale della Corte dei conti per la regione Calabria.

⁹ Cfr. pag. 27.

Altra questione attinente agli aspetti retributivi è quella che concerne l'erogazione al personale del fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi.

L'art. 5 della legge regionale 5 maggio 1990, n. 30 sullo stato giuridico e sul trattamento economico del personale regionale in attuazione dell'accordo nazionale per il triennio 1988-1990, prevede la costituzione, presso la Regione, di un fondo annuo denominato "fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi" più semplicemente indicato nella prassi come "fondo incentivante".

Tale fondo, che a norma del 3° comma dell'art. 1 si applica anche all'E.S.A.C., è destinato alla erogazione di compensi al personale secondo le disposizioni del successivo art. 6 della citata legge n. 30 del 1990 per la realizzazione di piani, progetti ed altre iniziative individuate con la contrattazione decentrata a livello di Ente volte ad ottenere il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali.

L'erogazione del fondo è finalizzata a sopperire a una serie di esigenze indicate dalla legge ed in particolare modo, per quello che qui interessa, all'erogazione dei compensi incentivanti la produttività la cui misura è determinata in rapporto al superamento di parametri sperimentali di produttività di base ed ai diversi livelli di incremento degli stessi, anche attraverso la valutazione dell'apporto individuale entrambi definiti con la negoziazione decentrata a livello di Ente attivando le risorse necessarie anche in termini di formazione e di mobilità per la realizzazione di obiettivi di produzione programmati.

L'art. 6 della citata legge n. 30 del 1990 dispone altresì che, in attesa della adozione dei parametri sperimentali di produttività, sono definite con la negoziazione decentrata, a livello di Ente, le modalità per correlare la misura dei compensi ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi fissati prevedendo possibilità di erogazione sulla base di parametri che tengano

conto del livello professionale e della valutazione delle singole prestazioni escludendo possibilità di erogazione generalizzata collegata esclusivamente alla presenza, congiunta o meno al parametro retributivo.

In applicazione della citata normativa veniva adottata dal Commissario straordinario dell'Ente la delibera n. 259-CS-93 in data 26 maggio 1993 per l'erogazione al personale della somma di L. 516.000.000 a titolo di compenso incentivante per l'anno 1992.

Con tale delibera, premessa la situazione deficitaria del personale in servizio rispetto alla pianta organica con conseguente aggravio di lavoro, si evidenziava la necessità di riferirsi, per l'erogazione del premio, essenzialmente alla assiduità nelle presenze valutando anche la professionalità e la qualità nell'impegno posto nel lavoro e si disponeva che il premio sarebbe stato erogato per l'80% con riferimento alla effettiva presenza in servizio e per il restante 20% in base alla professionalità ed all'impegno posto nel lavoro.

Il Servizio ragioneria dell'Ente, competente per l'esecuzione della succitata delibera faceva osservare con note n. 2527 e 3254 rispettivamente in data 16 giugno ed 11 agosto 1993, quest'ultima indirizzata anche al Collegio dei revisori dei conti, che i criteri adottati per l'erogazione del compenso in questione non erano conformi alle prescrizioni di cui alla più volte citata legge n. 30 del 1990.

Il Collegio dei revisori nella riunione del 29 ottobre 1993 vista la complessità dell'argomento rinviava ogni determinazione ad una successiva riunione che si teneva poi il 19 novembre 1993 presente il Magistrato della Corte dei Conti che, nel frattempo, era stato delegato al controllo dell'Ente. In tale occasione il Collegio rilevava che il sistema adottato per la erogazione del fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi non era aderente alle succitate prescrizioni normative e raccomandava all'Amministrazione di porre in essere misure atte a

recepire integralmente il dettato legislativo fissando preventivamente parametri e valutazioni per tener conto del livello professionale e dell'entità delle singole prestazioni.

Nell'esaminare più approfonditamente gli aspetti relativi alla prospettata questione il Magistrato delegato al controllo rilevava che, in un caso analogo, la Sezione Giurisdizionale della Corte dei conti per la Campania con decisione n. 1 in data 22 gennaio 1993 pubblicata sulla rivista della Corte dei conti (vol. I, parte II, pag. 127) aveva dichiarato illegittimi analoghi compensi erogati ai dipendenti del Comune di Angri.

Copia della citata decisione veniva inviata con fax in data 22 dicembre 1993 al Commissario straordinario dell'Ente e successivamente - in occasione della riunione del Collegio dei revisori dei conti in data 25 febbraio 1994 - poiché non erano ancora state fornite notizie in merito, il citato Magistrato fece inserire a verbale, tra le altre, anche la richiesta dell'esibizione delle deliberazioni adottate per l'erogazione del fondo incentivante per l'anno 1992.

Con nota n. 4667/94 in data 28 aprile 1994 il Commissario straordinario trasmetteva copia della delibera n. 259 sopra citata, unitamente ad un appunto esplicativo e ad altri atti relativi ai parametri e criteri per l'erogazione del premio di incentivazione.

Poiché gli atti trasmessi e le notizie fornite non eliminavano gli insorti dubbi di legittimità e tenuto conto dei rilevanti riflessi finanziari conseguenti alla erogazione del premio capaci di concretizzare ipotesi di danno per l'Ente gli atti di cui sopra venivano trasmessi con nota n. 5551/44 in data 17 novembre 1994 alla Procura Regionale della Corte dei conti presso la Sezione Regionale di Catanzaro per le valutazioni di competenza che andrebbero estese alle deliberazioni adottate per la liquidazione del fondo di che trattasi per gli anni successivi al 1992.

Per quello che interessa in questa sede va osservato che gravemente censurabile appare il comportamento degli organi di amministrazione dell'Ente con riguardo sia alla forma che al contenuto della delibera in questione. Per quanto attiene alla forma si ritiene che essa era da assoggettare al controllo del C.O.R.E.C.O. ai sensi del combinato disposto degli artt. 40 e 41 della legge regionale 5 agosto 1992, n. 12 in quanto atto incidente sul trattamento economico del personale ed attuativo di una autonoma regolamentazione dei criteri di attribuzione del fondo in assenza di parametri sperimentali di produttività e di negoziazione decentrata a livello di Ente.

Per quanto riguarda il contenuto c'è da osservare innanzi tutto che le modalità per correlare la misura dei compensi ai risultati si discosta dal precedente protocollo d'intesa sindacale adottato in applicazione dell'accordo nazionale per il triennio 1985-1987 che prevedeva percentuali del 40% per la assiduità della presenza in servizio, 30% per i risultati programmatici raggiunti e 30% per la professionalità dimostrata mentre, come si è detto, le percentuali per il 1992 sono pari all'80% per le presenze e solo al 20% per la professionalità. Tali criteri si pongono in palese antitesi con le finalità che ispirano la succitata normativa al fine di ottenere un miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali che per l'Ente in questione sono da giudicare particolarmente carenti, tenuto conto delle ben note vicende di carattere istituzionale e gestionale che hanno negativamente inciso sul perseguimento delle finalità istituzionali.

La corresponsione di una così alta percentuale del compenso sulla base della sola presenza che ha comportato l'erogazione a tale titolo di L. 400.800.000 su un totale di 516.000.000 contrasta con il disposto normativo diretto a stimolare l'impegno per una migliore produttività connessa al raggiungimento di obiettivi prefissati posto che colloca tutti i

dipendenti sullo stesso piano e non consente il riconoscimento degli effettivi apporti dei singoli alla migliore efficienza dell'amministrazione.

10.- L'ATTIVITA' ISTITUZIONALE

Per quanto attiene allo svolgimento delle attività istituzionali intestate all'Ente dalla legge istitutiva n. 28 del 1978 una prima osservazione di carattere generale attiene alla evidente constatazione che l'incisività e l'efficacia dell'attività di gestione è condizionata dalle caratteristiche dell'Ente, nonché dalla sua struttura e potenzialità.

Ne consegue che, per quanto si è detto sull'inefficiente modulo organizzativo, sulla erosione delle dotazioni organiche verificatesi nel corso degli anni e sul lunghissimo periodo di commissariamento, il giudizio complessivo sull'attività di gestione non può che essere fortemente negativo.

Le azioni svolte dall'Ente quale organismo fondiario si concretano ormai in atti di ordinaria amministrazione che sono compiuti dalle competenti strutture dell'Ente sotto la spinta di fatti contingenti e senza una visione propositiva e organica dei problemi posti dalla gestione del patrimonio acquisito dall'Ente ai sensi delle leggi di riforma o a seguito di espropri, acquisti, permuta e successivamente destinato ad uso agricolo o ad utilizzazioni complementari in agricoltura.

Una conferma di tale stato di cose deriva dalla constatazione che l'Ente non è riuscito ad affrontare in maniera adeguata il diffuso fenomeno di abusivismo edilizio che ha interessato e continua ad interessare i citati terreni da parte di coloro che li hanno occupati "sine titolo" o che li detengono sulla base del solo provvedimento amministrativo di assegnazione o che ne sono divenuti proprietari avendo pagato quantomeno la quindicesima rata di prezzo a norma dell'art. 10, 1° comma della legge 30 aprile 1976, n.386.

E' mancata quindi una efficace azione di prevenzione tesa a fronteggiare ed arginare il fenomeno dell'abusivismo e non è stato esercitato quel generale potere di autotutela correlato al carattere di patrimonio indisponibile dei terreni di che trattasi che avrebbe facoltizzato l'Ente ad emanare atti amministrativi a salvaguardia degli stessi.

Di conseguenza, soprattutto nelle zone di maggior sviluppo edilizio, il fenomeno ebbe ad assumere dimensioni tali da non essere più padroneggiabile tanto che già nel 1985 in occasione della emanazione delle leggi di sanatoria n.47 e 298 del 1985 da accertamenti effettuati dall'Ente risultò che erano circa 5000 i fabbricati costruiti abusivamente.

E' stata quindi adottata la soluzione di consentire agli occupanti abusivi dei terreni, per i quali nei piani di fabbricazione comunale era prevista una utilizzazione non agricola, di richiedere la sanatoria ai Comuni previa rimozione da parte dell'E.S.A.C. del vincolo di destinazione e conseguente alienazione della porzione di terreno interessato dalle opere abusive.

L'indennità è stata determinata adottando il procedimento di stima sulla occupazione temporanea di terreni agrari previa determinazione dei benefici fondiari apportati alla porzione di terreno occupato con utilizzazione del coefficiente di accumulazione iniziale ad un tasso di sconto tendente a quello di capitalizzazione.

Le operazioni di stima vengono eseguite da una commissione interna dell'Ente ed i risultati vengono sottoposti al parere di conformità degli Uffici Tecnici Erariali.

Dai dati che è stato possibile raccogliere ai fini del presente referto risulta che le somme introitate a bilancio a tale titolo ammontano a £. 132.700.000 per l'esercizio finanziario 1993 ed a £. 193.444.000 per il 1994.

Gli organi deliberativi della nuova Agenzia subentrata all'E.S.A.C. dovranno impegnarsi per affrontare e risolvere tale grave problema tanto più che attualmente le procedure informatiche per la gestione del catasto permettono di avere una rappresentazione reale della situazione di fatto e possono perciò essere utilizzate per la rilevazione degli abusi edilizi particolarmente rilevanti nella fascia litoranea ionica e consentire quindi di determinare nuove procedure per il ripristino della legalità.

L'analisi delle problematiche afferenti i diversi settori produttivi evidenzia le gravi carenze che hanno caratterizzato l'azione dell'E.S.A.C. come dimostrato dai risultati del tutto negativi conseguenti agli interventi operati dall'Ente nei settori lattiero-caseario, vitivinicolo e saccarifero.

Pur nel dovuto apprezzamento delle finalità socio-economiche che hanno ispirato la politica regionale nei citati settori e che l'Ente ha preso quale punto di riferimento per i singoli interventi operati, la Corte non può esimersi dal rilevare come i risultati complessivi del tutto negativi si sono sempre risolti in un aggravio per le finanze dell'Ente senza che fossero raggiunte quelle finalità che avevano orientato gli interventi di sostegno della precaria economia dei settori considerati.

Per il settore lattiero-caseario si è già fatto cenno al contenzioso per il recupero dei crediti dell'Ente nei confronti dei sodalizi cooperativi di Croce di Magara e di Crotone che, a fronte della grave situazione economica-finanziaria determinata da fattori strutturali e di mercato, per far sopravvivere le stalle dei soci finiscono per determinarsi ad indebitarsi con il socio promotore pubblico E.S.A.C. in relazione ai conferimenti di latte prodotto nelle proprie aziende dimostrative.

Di fronte a tale vicenda il comportamento degli organi direttivi dell'Ente è apparso improntato a colpevole attendismo e non è stata adottata nessuna efficace misura per risolvere in radice il problema come forse sarebbe stato possibile subentrando nella gestione degli stabilimenti