giamente contemperino l'interesse pubblico colla efficenza della iniziativa privata, la voluminosa inchiesta non abbia ricercato nel vecchio Continente ed esposto gli esempi migliori di tali congegni.

A colmare tale lacuna, a dare tale insegnamento mirano appunto alcuni esempi che, nei limiti consentitici dallo spazio, noi verremo delineando al termine di questo scritto.

§ 3. — Il reclutamento e il governo del personale dei servizi pubblici municipali agli Stati Uniti.

All'esempio inglese della gestione, così commerciale e così sana, dei Comitati per i servizi municipali, industriali o non, riesce interessante il contrapporre i sistemi cui si è dovuto aver ricorso negli Stati Uniti per l'organamento amministrativo dei Comuni.

Da ciò, *mutatis mutandis*, si può intravvedere a quali abusi e pericoli si vada incontro là dove manchi una coscienza pubblica educata e vigile, e non si abbia un ambiente quale ce l'offrono la Gran Brettagna, la Svizzera e, in alcune parti, l'Italia.

Gli appunti che seguono sono desunti dalla relazione su « i problemi del lavoro e la politica » (vol. II, pag. 137 e seg.), stesa dai signori Sullivan e Commons, rappresentanti delle due tendenze nella Commissione inquirente americana.

Le enormità del « sistema delle spoglie » spinsero quasi tutti gli Stati ad emanare leggi, le quali sostanzialmente mirano a sottrarre ai Corpi ed ai funzionari elettivi la nomina e le promozioni del personale delle amministrazioni sia dello Stato sia degli enti locali, o quanto meno a rinserrare entro stretti limiti i loro poteri.

Chigago (Stato di Illinois). Ha la legge più incisiva di tutta la Federazione, per il personale dei servizi pubblici.

Tre Commissari nominati del *Major* (Sindaco) fra persone dei due partiti governano il personale. Essi procedono ad esami scritti ed orali per la scelta di tutto il personale, all'infuori dei semplici manovali. I capi dei servizi municipali debbono nominare il candidato classificato primo dai Commissari. I capi non hanno alcun potere discrezionale, perchè la Commissione designa loro esattamente il numero di nomi occorrente ai posti da coprire. Tutti i ruoli di paga debbono, prima di essere passati al Tesoriere, venir approvati dalla Commissione, sotto pena di nullità del pagamento. Il candidato chiamato così in servizio è sottoposto a sei mesi di prova, durante i quali può essere rimosso dal proprio capo, che deve però presentare i motivi scritti del suo provvedimento.