

Trascorsi i sei mesi, l'impiegato non può più venir rimosso che in base a denuncia del suo capo gerarchico, approvata dalla Commissione dopo discussione in contraddittorio e pubblica. Il capo servizio ed il dipendente che egli intende rimuovere, sono come parti in giudizio; possono essere assistiti da un legale; si possono sentire testimoni sotto giuramento.

A quanto pare, questo sistema, adottato solo a Chicago, soddisfa i capi-servizio ed il personale. Ciò certamente, avuto riguardo agli abusi ed alle ingerenze illecite che si verificavano prima.

Le promozioni sono pure regolate dalla Commissione, ma per queste il capo-servizio ha la scelta fra tre nomi che gli vengono designati come quelli in testa della classifica.

Questa riforma, adottata nel 1895 dietro *referendum*, con una maggioranza di due ad uno, fu provocata dai favoritismi politico-elettorali dei capi-servizio e dei caporioni del partito dominante. Il difetto del sistema sta nella possibilità, avvertasi, che il *Major* elegga a Commissari politicanti non scrupolosi; ma l'opinione pubblica si oppone ora con vigore e successo a tali abusi.

Altro vizio del sistema è la difficoltà per la Commissione di avere sempre liste di eleggibili in rispondenza ai bisogni mutevoli e talora subitanei dei singoli servizi, dato il tempo occorrente a bandire ed esplicare gli esami. In tal caso la Commissione può autorizzare il capo-servizio a fare nomine a proprio arbitrio per la durata di 60 giorni.

Il capo-servizio può pure procedere a nomine di *urgenza*, notificandole, pena la nullità, entro cinque giorni alla Commissione, e con validità di 60 giorni al più.

La Commissione può, in entrambi i casi, rinnovare questo periodo di validità.

Siffatte nomine di urgenza o provvisorie, colle successive riconferme temporanee, aprivano la porta a favoritismi ed a complicazioni nei conti e controlli; perciò l'annata fu divisa in sei periodi bimensili, e tutte le nomine suddette debbono prender termine colla stessa scadenza bimensile.

La Commissione procede alle promozioni dietro nuovi esami fra i classificati del grado immediatamente inferiore al posto da coprire.

Un difetto del sistema sta in ciò, che l'ammissibilità agli esami di promozione dipende dal grado delle paghe e non delle funzioni, e nella circostanza che la Commissione designa al capo-servizio come eleggibili non il migliore, ma una terna dei tre di più alta classifica.

Speciali cautele sono prescritte per gli esami: questi sono pratici, scritti ed orali. I temi scritti sono formulati dai capi-servizio o da