

LA REFORMA
ADMINISTRATIVA
EN ITALIA
VISTA
POR LOS EMPLEADOS
DEL ESTADO

35.047(100)

Il Messaggero de Roma ha realizado unas encuestas entre empleados del Estado sobre determinados aspectos de la organización administrativa, apareciendo reflejadas en los números correspondientes a los días 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 18 y 19 de marzo y que a continuación resumimos.

La opinión de 1.000 empleados de la Administración pública italiana sobre los problemas fundamentales que tienen planteados ha sido objeto de una encuesta, cuyos resultados reflejamos a continuación:

1. EFICIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN.

De 1.000 empleados preguntados, 530 creen que la Administración es deficiente; 415 creen en la eficiencia o funcionalidad del aparato burocrático, y los 55 restantes se han abstenido de manifestarse. Lo curioso es observar que un 64 por 100 de los empleados dirigentes se han inclinado sobre la deficiencia, mientras que a medida que se desciende en la escala jerárquica aumentan los juicios favorables, siendo óptimos en el personal ejecutivo y auxiliar.

2. POSIBLES CAUSAS DE DEFICIENCIA.

El 87 por 100 de los empleados consultados creen que el mal funcionamiento de los servicios administrativos se debe a la intervención de la política. La multiplicación de las cartas oficiosas turba el trabajo administrativo, siendo rechazable la pretensión del poder político de intervenir en los asuntos ordinarios de los servicios administrativos para corregir sus decisiones.

3. RESULTADOS DE LA REFORMA BUROCRÁTICA.

Respecto a los resultados de la reforma burocrática, a través de la legislación delegada, 267 se han mostrado favorables a la misma, 398 contrarios y 355 no han sabido responder. El 41,8 por 100 de las respuestas indican que la reforma ha sido disfrazada, el 9,8 por 100 que ha favorecido a grupos determinados, el 4,9 por 100 que han desilusionado las expectativas económicas y el 43,5 por 100 que la reforma ha supuesto todos los defectos enumerados.

4. DEFECTOS DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y SELECCIÓN.

Estudiado el sistema de la promoción y selección se ha puesto de relieve que el peso excesivo de las recomendaciones, el escaso conocimiento que los superiores tienen acerca del trabajo de los subordinados, el valor preeminente de la antigüedad y las diversas leyes especiales en materia de carrera administrativa sacrifican los méritos y la capacidad profesional. Como dato curioso, resulta que de 1.381 proyectos de ley sometidos a la consideración del Parlamento, 457 afectan a la carrera de los empleados del Estado.

5. CAUSAS DE LOS DEFECTOS DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN.

Ciento setenta y cinco creen que el desorden en materia de promoción a puestos de trabajo se debe a la multiplicidad de leyes especiales reguladoras de la materia. De ellos más de la mitad—91—son empleados con funciones directivas.

6. SISTEMA DE REMUNERACIÓN.

Tratando de uno de los problemas más delicados, el de la remuneración, el 86,1 por 100 de los empleados interrogados han opinado sobre la insuficiencia, ridiculez y carácter irrisorio de los últimos aumentos concedidos; un 16,4 por 100 los han considerado satisfactorios; un 1,3 por 100 los estiman adecuados siempre que se aplique el sistema de la escala móvil, y un 14,2 por 100 han preferido no responder.

7. VOCACIÓN PROFESIONAL.

Respecto al trabajo que elegirían en el caso de comenzar de nuevo su vida profesional, 464 respondieron que volverían a puestos estatales; 224 preferirían ocupar empleos privados; 161 seguirían profesiones libres, de comercio o industriales; 99 empleos paraestatales, y 52 no respondieron.

8. FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS.

Existe una fuerte tendencia a considerar que no basta el derecho para administrar, y que, por tanto, el dar al funcionario una excesiva formación jurídica equivale a situarlo en una situación litigiosa hacia el ciudadano. Es preciso que se complete su formación desde los ángulos de la ciencia de la Administración y de las varias técnicas organizativas.

9. PERFECCIONAMIENTO CULTURAL DE LOS FUNCIONARIOS.

Se ha comprobado la poca atención que se presta al problema de mejorar la cultura de los empleados. De los 1.000 empleados interrogados ha resultado que, cada tres meses, 352 no leen ningún libro; 299 uno o dos, y 349 que sobrepasan esta cifra. En general hay poco interés por los problemas políticos y económicos del país.

10. RESUMEN DE LA ENCUESTA.

La crítica de los empleados de la Administración no es tan fuerte que no deje traslucir una posibilidad de solución, mediante una reorganización. Para unos la crisis administrativa es sólo una manifestación de la crisis general de la vida pública; otros, restringen el juicio pesimista a la clase burocrática, admitiendo ambos que con una reforma radical sería aún posible renovar la Administración. Los casos que al fin de la encuesta producen mayor descontento entre los empleados se centran en la insuficiencia de las remuneraciones y en el carácter arbitrario de los sistemas de promoción.

Se concluye, por tanto, en que si bien los defectos de la Administración son muy considerables, existen las energías suficientes para eliminarlos.

LA REFORMA ADMINISTRATIVA EN EL SENEGAL

Paris-Dakar, en su número de 16 de febrero de 1960, dedica un artículo a las reformas introducidas en la Administración del Senegal por las Leyes de 13 de enero y de 1 de febrero de 1960. De él ofrecemos a continuación un extracto.

PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA REFORMA

Dos objetivos fundamentales han guiado al Gobierno en su estudio de la reforma administrativa:

- Modificar las antiguas estructuras administrativas, borrando su carácter artificial. Se ha tratado, pues, de crear una nueva organización en la que las circunscripciones administrativas territoriales coincidan con las grandes regiones económicas del país.
- Permitir a los ciudadanos familiarizarse con las instituciones democráticas y participar en la gestión de los asuntos locales.

Para cumplir estos objetivos se han elaborado dos Leyes. La primera, votada el 13 de enero de 1960, ha reformado la organización administrativa de la República del Senegal, dividiendo el territorio en circunscripciones administrativas. La segunda, aprobada el 1 de febrero, ha creado las Asambleas regionales.

LAS REGIONES

Se han creado siete regiones: Cabo Verde, Thies, Diourbel, Fleuve, Senegal Oriental, Sine Saloum y Casamance.

En la elaboración del texto relativo a las regiones, el Gobierno tuvo que decidirse entre dos soluciones opuestas: o bien crear una supercircunscripción administrativa, que hubiese constituido un escalón administrativo suplemen-

tario, o bien arbitrar una fórmula más flexible, de acuerdo con la cual el jefe de la región sería un coordinador, un inspirador y un inspector de las actividades de los servicios públicos en la circunscripción.

El Gobierno optó por esta última fórmula y, así, la Ley de 13 de enero de 1960 establece que cada región es controlada y dirigida por un Inspector regional de la Administración que recibe el título de Gobernador.

Los Gobernadores constituyen, por lo tanto, un enlace entre el poder central y los jefes de los «cercles». No gozan de poder de decisión, pero son debidamente informados de todas las directivas dirigidas a los jefes de los «cercles» por los Ministros, y están encargados de armonizar en esas circunscripciones la ejecución de las instrucciones gubernamentales. Controlan y coordinan también la actuación de los jefes de los «cercles» de la región, a cuyos efectos reciben la información pertinente.

Existe una Asamblea en cada región, elegida por sufragio universal, a razón de un representante por cada 7.000 habitantes rurales. Los habitantes de los municipios que eligen ya su Consejo Municipal quedan, por tanto, excluidos de la votación. La Asamblea es consultada sobre los asuntos de la región y decide sobre algunos de sus problemas: fijación de los impuestos regionales dentro de los límites establecidos por la Asamblea Legislativa, determinación de la parte de estos impuestos que debe pasar a las comunidades rurales, etc.

EL «CERCLE»

Otra unidad administrativa es el «Cercle». Los «cercles» existentes hasta ahora eran a veces demasiado extensos, razón por la cual el Gobierno ha decidido aumentar su número disminuyendo su extensión. El número de estas entidades en el Senegal ha pasado, por tanto, de 13 a 28.

El jefe del «Cercle» constituye la clave de la acción gubernamental. Es el depositario, en su circunscripción, de los poderes de policía y asegura el mantenimiento del orden público; goza del poder reglamentario y ejerce su autoridad sobre todos los funcionarios del territorio.

EL «ARRONDISSEMENT»

Se han creado 90 «arrondissements», al frente de cada uno de los cuales existe un jefe, que será un funcionario nombrado por Decreto.

La circunscripción territorial de estos «arrondissements» es, por lo general, más extensa que la de los 139 cantones suprimidos por la reforma de la Administración local. Su población oscila, por lo general, entre 15 y 35.000 habitantes.

Las atribuciones de los jefes de los «arrondissements», que aparecen recogidas en el artículo 14 de la Ley de 13 de enero de 1960, son múltiples y exigirán de ellos una cierta cultura, sólidos conocimientos administrativos, cualidades de mando y sentido humano. Sus poderes serán infinitamente más importantes que los ostentados por los jefes de los antiguos cantones.