


# Le due vie per licenziare il portiere

di [Silvio Rezzonico](#) e [Maria Chiara Voci](#) 2 settembre 2014

 Tweet

 Consiglia

 124

 G+1

 4

 My24



 A - A +





Anche il condominio, come datore di lavoro, può assumere o licenziare personale. Compreso il portiere di uno stabile: non solo licenziare per giusta causa, ma anche e più semplicemente se il servizio non è più utile.

Ma come s'inquadra questa figura professionale? Dopo l'assunzione il rapporto è regolato dal «collettivo nazionale per i dipendenti da proprietari di fabbricati» (Ccnl). Se il portierato non serve più, ma non vi è giusta causa per un licenziamento, la strada è la soppressione del servizio.

Una decisione che un condominio può assumere in qualsiasi momento senza che la scelta possa essere sindacabile dal giudice, nei suoi profili di congruità e di opportunità. Sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo (Cassazione, sentenza 88/2002).

Per l'abolizione del servizio è necessario che l'assemblea, in seconda convocazione, decida con la maggioranza degli intervenuti e almeno 1/3 del valore complessivo dell'edificio. Non basta. Se il servizio sia contemplato nel regolamento condominiale, questo deve essere modificato (Cassazione, sentenza 3708/95): la variazione deve essere approvata dall'assemblea con la maggioranza stabilita dall'articolo 1136, comma 2, del Codice civile. Fatti questi passaggi, la conseguenza diretta della eliminazione del servizio è il licenziamento del portiere per «giustificato motivo oggettivo». Per ciò che concerne i preavvisi, tutto dipende dal contratto applicato. Secondo l'articolo 114 del Ccnl Confedilizia, il datore di lavoro deve dare al portiere un preavviso scritto di 12 mesi; il lavoratore che usufruisce dell'alloggio di servizio, a sua volta, deve riconsegnarlo al datore di lavoro allo scadere del termine di preavviso. Per il Ccnl Federproprietà-Confappi e per altri, invece, il termine previsto è di 6 mesi.

Il discorso cambia se il licenziamento non dipende dalla chiusura della portineria ma da comportamenti negligenti (individuati nell'ambito del contratto collettivo o di quello individuale) o gravi inadempimenti del dipendente.

La procedura di licenziamento è prevista dall'articolo 2 della legge 108/1990:

l'amministratore (autorizzato dall'assemblea, che delibera con le maggioranze ordinarie) comunica la decisione al diretto interessato per iscritto, indicando il preavviso. Entro 15 giorni il portiere può chiedere i motivi. Il condominio ha 7 giorni di tempo per rispondere, sempre per iscritto.

Per rendere efficace il licenziamento, è necessario comunicare al dipendente la delibera assembleare di licenziamento (Cassazione, sentenza 14949/2000). Se il portiere non usufruisce dell'alloggio, è sufficiente un preavviso di 45 giorni, che sale a tre mesi (con lettera raccomandata) se utilizza una casa all'interno dello stabile, con decorrenza dal primo o dal sedicesimo giorno di ogni mese.