

SERVIZIO DI PORTIERATO

Indice

Premessa.

1. Servizio di portierato: mansioni e doveri.

1.1 Diritti del portiere.

1.2 Servizio di portierato: limiti.

2. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

2.1 Ferie.

2.2 Malattia.

2.3 Scelta del periodo.

2.4 Riposo settimanale e permessi.

2.5 Sostituto del portiere.

3. Procedure di assunzione retribuzione.

4. Licenziamento del portiere.

5. La sicurezza sul lavoro del portiere.

6. Spese di portierato.

7. Soppressione del servizio di portierato e destinazione dell'alloggio.

7.1 I locali destinati ad alloggio del portiere e la portineria.

7.2 L'alloggio del portiere.

Premessa.

Il portiere si occupa di vigilanza e custodia degli spazi comuni, di pulizia, di gestione degli impianti, di cura degli spazi verdi, di ritiro della corrispondenza ordinaria, ecc. Al portiere può essere, o meno, assegnato l'alloggio. Secondo le funzioni assegnate al dipendente del condominio, sono così stabilite delle qualifiche all'interno delle quali può essere inquadrato: così si avranno, accanto alle classiche figure di portiere, gli addetti alle pulizie, il personale addetto alla videosorveglianza ed altro.

Gli obblighi contrattuali del portiere devono essere espletati secondo la diligenza media del buon padre di famiglia, così come recita l'art. 1176 e l'art. 2104 c.c., ed assolvono, comunque, all'obiettivo di tutela e difesa del fabbricato oggetto della custodia, così da preservarlo dal deprezzamento e dalla sottrazione di parti comuni da parte di altri.

L'istituzione del servizio di portierato è estremamente utile, ma comporta costi non indifferenti e, purtroppo, sempre più condomini scelgono di farne a meno. Vediamo quali sono i compiti, i doveri, i diritti ed i limiti del portiere.

1. Servizio di portierato: mansioni e doveri

Le specifiche mansioni del portiere possono variare da condominio a condominio, ma alcune attività sono universali, tra cui:

- la vigilanza, ossia l'attenta sorveglianza dello stabile durante l'orario di servizio;
- la ricezione e consegna della corrispondenza ordinaria;
- la custodia dello stabile, impedendo l'ingresso ai malintenzionati;
- il controllo del rispetto delle norme del regolamento condominiale e l'immediata segnalazione all'amministratore di eventuali infrazioni;
- effettuare riparazioni e piccoli interventi di manutenzione che non richiedano particolari qualifiche e specializzazioni;
- controllo dei citofoni e degli ascensori.

Molto spesso è affidato al portiere anche il servizio di pulizia delle parti comuni, delle scale, dei pianerottoli, degli androni, degli ascensori, dei cortili e quant'altro.

In situazioni di emergenza, il portiere deve essere pronto ad intervenire con la massima tempestività sull'impianto di ascensore per sbloccare la cabina. È, a tal fine, necessario che il portiere segua specifici corsi di formazione.

Al custode viene generalmente affidata una guardiola con servizi igienici a cui accedere direttamente. Talvolta è previsto dal contratto che gli venga riservato un alloggio di servizio a titolo gratuito. Le spese di portineria vanno suddivise proporzionalmente tra i vari condòmini.

1.1 Diritti del portiere

Anche nel caso in cui il portiere usufruisca di un alloggio all'interno del complesso condominiale in cui presta servizio, le ore lavorative settimanali non devono superare il tetto massimo di 48 ore, incluse le ore di servizio straordinario richiesto in particolari condizioni.

1.2 Servizio di portierato: limiti

Il portiere non è tenuto a prestare servizio privatamente ai singoli condòmini durante l'orario lavorativo. Ad esempio, nell'orario di servizio il portiere dovrebbe astenersi da effettuare interventi di manutenzione, riparazione, tinteggiatura o quant'altro nei singoli appartamenti.

2. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il rapporto di lavoro dei dipendenti del condominio è, in primo luogo, regolato dalle norme di legge in materia di lavoro subordinato, e dal CCNL nella versione vigente. Il contratto di riferimento è quello dei dipendenti da proprietari di fabbricati.

I lavoratori del settore possono essere assunti a tempo indeterminato o determinato, full-time o part-time.

Il normale orario di lavoro è stabilito in misura diversa a seconda delle mansioni svolte dal dipendente ed a seconda che fruisca o meno dell'alloggio. Il portiere con alloggio osserverà il normale orario settimanale ripartibile tra i giorni della settimana secondo le esigenze del datore di lavoro tenendo conto del necessario riposo settimanale, dell'orario di apertura e chiusura del portone e dell'intervallo giornaliero. In alternativa è possibile un'assunzione part-time con orario ridotto.

In base al contratto collettivo nazionale di lavoro sono fissati l'orario di lavoro, i permessi, le ferie, i compensi ed altri diritti e doveri della categoria interessata. Il comportamento scorretto del lavoratore può essere sanzionato con il rimprovero verbale o scritto, una multa, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 5 giorni e nei casi più gravi dal licenziamento senza preavviso.

Il lavoratore assunto ha diritto alla copertura previdenziale ed assicurativa. Da ciò consegue la necessità della previa iscrizione all'INPS ed all'INAIL da parte del condominio. Eseguita l'assunzione dovrà essere inviata al lavoratore la lettera d'assunzione contenente i dati del

rapporto di lavoro. Inoltre dovrà essere consegnata al dipendente l'informativa relativa alla destinazione del TFR maturando. Esiste infatti la possibilità, per i lavoratori, di non lasciare il TFR nelle casse del datore di lavoro e di investirlo in un fondo integrativo. Il dipendente può avere diritto alla corresponsione degli assegni familiari e al riconoscimento di detrazioni per carichi di famiglia. Quanto agli elementi retributivi, si rinvia al CCNL. vigente, per tutte le classificazioni compendiate.

2.1 Ferie.

Il periodo annuale di ferie per i portieri è stabilito in 26 giorni lavorativi, escluse le domeniche e le festività nazionali, infrasettimanali e del santo Patrono. Durante il periodo di ferie, il portiere ha diritto ad una retribuzione corrispondente a quella che percepirebbe se prestasse servizio. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed in caso di cessazione del rapporto di lavoro, spettano al portiere indennità pari alla retribuzione globale dovuta per le giornate di ferie non ancora godute e maturate fino alla data di cessazione. Occorre rispettare il periodo minimo annuo di ferie di 4 settimane che non potrà essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo l'ipotesi precedentemente ricordata della cessazione dal servizio.

2.2 Malattia.

Il decorso del periodo di ferie si interrompe nel caso di sopravvenuta malattia durante le ferie, purché si tratti di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti. Devono ovviamente essere fatti salvi i diritti di maternità e gravidanza.

2.3 Scelta del periodo.

Il portiere ha facoltà di scegliere metà del periodo di ferie da godere nell'anno, esclusi i periodi dal 1° luglio al 31 agosto e dal 20 dicembre al 10 gennaio. La scelta deve essere obbligatoriamente comunicata per iscritto all'amministratore almeno tre mesi prima dell'inizio del periodo di ferie prescelto. Per la rimanente metà del periodo di ferie ed in caso di mancato esercizio della facoltà di scelta, spetta all'amministratore comunicare al portiere il periodo di ferie, almeno entro il termine di tre mesi antecedenti l'inizio.

2.4 Riposo settimanale e permessi.

I portieri hanno diritto al riposo settimanale in una giornata che di solito coincide con la domenica e che deve essere indicato nella lettera di assunzione. Di solito i permessi individuali retribuiti devono avere una durata minima di 2 ore e possono ricomprendere l'intera giornata. È possibile

concedere in via eccezionale permessi anche per periodi inferiori a 2 ore. La disciplina in materia di permessi che il portiere può usufruire è dettata dall'art. 84 del contratto collettivo nazionale. I permessi dovranno essere richiesti con almeno 24 ore di anticipo salvo ipotesi di forza maggiore. Ai lavoratori che contraggono matrimonio spetta un congedo retribuito di 15 giorni.

2.5 Sostituto del portiere.

Per il periodo di assenza del portiere è possibile nominare un sostituto. La designazione del sostituto spetta unicamente al datore di lavoro, sentito il portiere titolare. Se il sostituto non è convivente con il portiere titolare, avrà diritto, oltre al trattamento economico e normativo previsto dal Contratto collettivo nazionale di categoria, alla indennità sostitutiva dell'alloggio.

3. Procedure di assunzione e retribuzione.

L'assemblea di condominio, con la maggioranza favorevole degli intervenuti che rappresentino almeno la metà del valore millesimale dell'edificio, può validamente deliberare l'istituzione del servizio di portierato e scegliere la persona da assumere.

La stipula del contratto spetta all'amministratore quale legale rappresentante dei condomini in relazione alle parti comuni dello stabile. Quanto alle modalità di selezione del lavoratore v'è ben poco da dire, ossia, salvo diversa indicazione del regolamento di condominio, non v'è alcun obbligo di indire una selezione pubblica essendo tutto rimesso all'autonomia privata.

4. Licenziamento del portiere.

L'assemblea assume e licenzia il portiere mentre l'amministratore non è che un mero esecutore della delibera. Per quanto riguarda il licenziamento del portiere è necessario distinguere chiaramente due ipotesi:

- a) licenziamento a seguito di soppressione;
- b) licenziamento senza soppressione del servizio.

Ricordiamo che è tutt'ora vigente la legge n. 604 del 1966 ed in particolare il suo articolo 1, a mente del quale "nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di Contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo" (art. 1 l. n. 604/66).

In tale contesto, quindi, è necessario distinguere tra giusta causa oggettiva e soggettiva.

La prima attiene all'organizzazione aziendale (in questo caso del condominio) sicché deve ritenersi legittimo per giusta causa oggettiva il licenziamento del portiere a seguito della decisione di soppressione del servizio di portierato. Questa valutazione, infatti, è sottratta all'esame ed alle censure dell'Autorità Giudiziaria (Cass. n. 88/02). Insomma nessun giudice potrà dire che è giusto o meno decidere la soppressione del servizio.

Certo, non è preclusa all'Autorità Giudiziaria la valutazione della legittimità della decisione, cioè della delibera. Omessa convocazione, mancato raggiungimento dei quorum, eccesso di potere, ecc.

In buona sostanza contro la delibera di soppressione del servizio di portierato è sempre possibile proporre impugnazione per i motivi di cui all'art. 1137 c.c. ovvero per le ipotesi di nullità della delibera.

Diverso il caso del licenziamento per motivi disciplinari cui deve seguire, quindi, l'assunzione di un nuovo soggetto per garantire la normale erogazione del servizio.

In questi casi sarà necessaria, per deliberare la cessazione del rapporto di lavoro, una giusta causa soggettiva individuabile nell'inadempimento contrattuale del portiere o, per il caso limite, a dei suoi comportamenti delittuosi, ecc.

Sarà onere del datore di lavoro, nel caso di vertenza giudiziale, dare prova dei fatti che legittimino il provvedimento di rimozione dall'incarico.

Nei casi di particolare urgenza, e salvo ratifica dell'assemblea, il licenziamento può essere ordinato anche dall'amministratore.

5. La sicurezza sul lavoro del portiere

Quando c'è un solo dipendente i casi sono due. Se l'assunzione del portiere è antecedente a gennaio 1997, l'amministratore può averlo reso edotto dei rischi connessi al suo lavoro, anche attraverso un documento scritto (art. 4 del Dpr 547/1955). Se, viceversa è posteriore, il portiere il dipendente deve frequentare il corso di formazione sulla sicurezza dei luoghi di lavoro. Il costo del corso è a carico del condominio e la frequenza dovrà essere svolta in orario di lavoro, oppure pagata a parte, come ore straordinarie. La formazione deve essere attuata ogni volta che il portiere viene assunto, quando cambia mansioni e quando vengono introdotte nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi. Inoltre il portiere va informato sui rischi che corre. Il mezzo pratico può essere una semplice raccomandata con avviso di ricevimento. In questa comunicazione, l'amministratore dovrà, per esempio, segnalare i pericoli connessi all'uso di sostanze pericolose, nonché le procedure previste per il pronto soccorso, la prevenzione incendi e

l'evacuazione dal posto di lavoro. La raccomandata non esime l'amministratore dall'obbligo di redigere anche un documento di autocertificazione dei rischi, da trasmettere al lavoratore (art.1 del Decreto Ministeriale 5 dicembre 1996 e relativo allegato). L'amministratore ha infine l'obbligo di verificare, anche attraverso l'iscrizione presso le Camere di Commercio, se le ditte a cui viene affidato un appalto sono idonee. Condomini con più di un dipendente. Oltre agli obblighi ricordati, ve ne sono altri. L'amministratore deve conservare il "registro infortuni", in cui vanno segnate tutte le cause che provocano assenza dal lavoro per più di un giorno. Se i dipendenti svolgono anche mansioni diverse dai portieri (ad es. il giardiniere o l'addetto alla caldaia centralizzata), devono eleggere un RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), che avrà diritto ad un corso specialistico di 32 ore. In tal caso il condominio nomina un RSSP (responsabile del servizio di prevenzione e protezione), segnalandolo all'ASL e alla Direzione Provinciale del Lavoro competenti. Si tratta in genere un professionista esterno.

Ditte di pulizia. Se il portiere non esiste e parte delle sue mansioni sono svolte da una ditta di pulizia, tutti gli obblighi di sicurezza competono al suo datore di lavoro, cioè l'impresa di pulizie stessa.

6. Spese di portierato

Le spese di portierato devono essere ripartite fra tutti i condomini in relazione alla tabella di proprietà generale, eccettuata una diversa ripartizione prevista dal regolamento di condominio.

Un siffatto criterio di riparto può esser derogato solo nell'ipotesi in cui risulti una contraria convenzione contrattuale ovvero quando venga accertato che tale servizio, per la particolare situazione dei luoghi, non possa essere considerato come reso nell'interesse di tutti i condomini (Cass. n. 5751/81), come avviene, in caso vi siano due distinti corpi di fabbrica ed il portiere si occupi di mansioni diverse fra un edificio ed un altro.

7. Soppressione del servizio di portierato e destinazione dell'alloggio.

La soppressione del servizio di portierato può essere inclusa direttamente nella categoria delle innovazioni ex art. 1120 co. 1 c.c., secondo la considerazione compiuta dalla giurisprudenza, per la quale per innovazioni devono intendersi non solo le modificazioni intese come opus novum ma anche quelle modifiche che determinando il mutamento della destinazione originaria, comportano che le parti comuni, proprio in seguito all'attività e alle opere eseguite presentino una diversa consistenza materiale o vengano ad essere utilizzate per fini diversi da quelli precedenti, per cui le suddette innovazioni possono consistere anche nell'atto o nell'effetto di un facere, necessario per il

mutamento o la trasformazione della cosa. Pertanto i locali destinati all'alloggio del portiere restano assoggettati alla normativa che regola l'uso e il godimento delle cose comuni, se il regolamento di condominio non contenga sul punto disposizioni che attribuiscono ai condomini diritti soggettivi o diritti che limitano le volontà dei singoli condomini; ove invece il regolamento di condominio non disciplini solamente l'utilizzo delle cose comuni ma incida sui singoli diritti e tali attività incidenti vadano ad alterare la misura del godimento che ciascun condomino ha in ragione della propria quota, in tal caso nessuna modifica potrà essere ammessa se non con il consenso unanime di tutti i partecipanti al condominio.

7.1 I locali destinati ad alloggio del portiere e la portineria.

In tal senso è stato affermato che essendo possibile raggiungere lo scopo del miglior godimento delle cose comuni anche attraverso l'accrescimento dell'utilità del bene mediante locazione (più in generale utilizzazione indiretta) è diretta conseguenza l'assemblea possa deliberare tanto la locazione, quando ratificare quella stipulata dall'amministratore senza il preventivo assenso dell'assemblea (Cass. 21 ottobre 1998 n. 10446). Per l'amministratore è bene, comunque, evitare iniziative senza il preventivo avallo dell'assemblea.

7.2 L'alloggio del portiere.

Quando l'alloggio del portiere è indissolubilmente legato al servizio di portierato, in caso di licenziamento del portiere tale alloggio deve essere liberato. Se, inoltre, il condominio intende sopprimere del tutto il servizio di portierato medesimo previsto nel regolamento, la delibera della soppressione determina una modifica del regolamento per cui va approvata con le relative maggioranze.

In seguito alla soppressione del servizio si pone il problema dell'utilizzazione dell'alloggio del portiere. Molto spesso l'alloggio viene unificato con i locali per la portineria e, successivamente, locato; in questo caso è evidente come non possa non ravvisarsi una innovazione, per cui sono applicabili le relative maggioranze richieste dalla legge (V comma articolo 1136 c.c.).

Diversa è la questione qualora il condominio intenda vendere l'alloggio del portiere in caso di soppressione del servizio di portierato; in questa ipotesi, infatti, trattandosi di vera e propria disposizione della res, è necessario il consenso di tutti gli aventi diritto, consenso ovviamente da prestarsi per iscritto secondo le norme in tema di trasferimento di diritti reali immobiliari.

Giurisprudenza

Di seguito viene analizzata una sentenza della Corte di Cassazione relativa ad una chiamata in causa (in materia di responsabilità civile) del Condominio per un atto posto in essere dal portiere dello stabile.

Cassazione Sez. III Civile, sentenza n. 11816 del 09/06/2016.

La responsabilità del preponente (ossia del Condominio) ai sensi dell'art. 2049 cod. civ. sorge per il solo fatto che il comportamento illecito del preposto (il portiere) sia stato agevolato o reso possibile dalle incombenze a lui demandate dal preponente stesso, purché però il primo non abbia agito per finalità o scopi esclusivamente personali e del tutto avulsi dalle incombenze o da quello che è legittimo attendersi da lui e così al di fuori dell'ambito dell'incarico affidatogli, venendo meno in tal caso il nesso di occasionalità necessaria tra gli incarichi ed il fatto illecito del preposto ed il danno.

È questo il principio di diritto espresso dalla Suprema Corte nella sentenza in esame, nella quale viene affrontato e risolto il tema dell'esatta delimitazione dell'ambito di applicazione dell'art. 2049 c.c. in caso di condotta dolosa del sottoposto del tutto avulsa dalle mansioni affidate o legittimamente attese.

Nella fattispecie, un portinaio di uno stabile, intervenuto per la rottura di una tubatura, a seguito di un litigio aveva colpito con un pugno alla tempia il condomino presso il cui appartamento stava operando. Il soggetto ferito dal pugno, già affetto da problemi visivi, perdeva in conseguenza del colpo definitivamente la vista.

La vittima citava per il risarcimento dei danni sia l'aggressore sia, invocandone la responsabilità ai sensi dell'art. 2049 cod. civ., il Condominio.

In secondo grado, la Corte d'Appello di Roma aveva esteso la responsabilità dell'accadimento anche al Condominio, condannandolo, in solido con l'autore dell'aggressione, a corrispondere alla vittima un risarcimento milionario, in ragione del fatto che "il portiere aveva aggredito il condomino nell'appartamento dove quest'ultimo viveva e dove si era recato per verificare il funzionamento di tubature e quindi nell'espletamento di mansioni generalmente riconducibile a quelle di un portiere - o assimilato di un edificio condominiale".

La Cassazione ha, invece, rigettato la tesi della corte d'appello sulla base della assenza, rispetto all'aggressione, di qualsiasi collegamento con l'attività lavorativa.

Osserva la Suprema Corte, infatti, che in materia di art. 2049 c.c. può dirsi consolidata la giurisprudenza di legittimità secondo la quale "i "padroni e committenti" sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui

sono adibiti e... ai fini dell'applicabilità della norma di cui all'art. 2049 cod. civ., non è richiesto l'accertamento del nesso di causalità tra l'opera del preposto e l'obbligo del preponente, nonché della sussistenza di un rapporto di subordinazione tra l'autore dell'illecito ed il preponente medesimo e del collegamento dell'illecito stesso con le mansioni svolte dal preposto, essendo sufficiente, per il detto fine, un rapporto di occasionalità necessaria, nel senso che l'incombenza disimpegnata abbia determinato una situazione tale da agevolare o rendere possibile il fatto illecito e l'evento dannoso, anche se il dipendente (o, comunque il collaboratore dell'imprenditore) abbia operato oltre i limiti delle sue incombenze, purché sempre nell'ambito dell'incarico affidatogli, così da non configurare una condotta del tutto estranea al rapporto di lavoro".

Insomma, impedisce la configurabilità della responsabilità in esame l'assoluta estraneità della condotta del preposto alle sue mansioni e compiti, quand'anche deviate o distorte. Occorre cioè che il preposto abbia perseguito finalità coerenti con quelle in vista delle quali le mansioni gli furono affidate e non finalità proprie alle quali il committente non sia neppure mediatamente interessato o compartecipe.

In sostanza, le condotte del preposto debbono essere in qualche modo collegate alle ragioni, anche economiche, della preposizione e ricondursi al novero delle normali potenzialità di sviluppo di queste, se del caso considerate alla stregua dell'ordinaria responsabilità per colpa collegata alla violazione dell'altrui affidamento.

È, in tal senso, significativo che la più recente giurisprudenza abbia precisato che l'automatismo dell'insorgenza della responsabilità del preponente si attenua a mano a mano che la condotta del preposto si allontana dalle mansioni e dalle incombenze.

Nella fattispecie, osserva la Corte, "sferrare un pugno ad un condomino o ad un inquilino dell'edificio condominiale causandogli lesioni personali gravissime, non attenuate ed anzi aggravate dalla pregressa situazione di evidente infermità della vittima - non rientra certamente nelle mansioni o funzioni del portiere, né corrisponde al normale sviluppo di sequenze di eventi connessi all'ordinario espletamento di queste ultime... e tanto meno può sostenersi che l'aggressione del condomino o dell'inquilino rientri, nemmeno sotto forma di degenerazione od eccesso però non impossibili, tra quelle condotte esclusivamente personali che normalmente ci si può attendere da chi espleta le funzioni di portiere, diversamente, ad esempio, da quanto può accadere per altre categorie di preposti, quali coloro che sono a guardia degli ingressi o incaricati della sicurezza di locali pubblici o aperti al pubblico".

In conclusione, deve essere esclusa la responsabilità del Condominio per il fatto doloso del portiere - o altro dipendente o assimilato - nel corso dello svolgimento delle relative mansioni,

quando la relativa condotta sia del tutto avulsa dalle mansioni affidate e l'espletamento di quelle abbia costituito una mera occasione non necessaria per la condotta.

In conclusione, appare necessario precisare la differenza tra due figure, ossia il portiere e il vigilante.

La differenza sostanziale tra la figura della guardia particolare giurata e l'operatore di portierato è stata ribadita dall'ANAC con la "determinazione n. 9 del 2015" che caratterizza le prime per l'esercizio di poteri di intervento diretto per la difesa dell'immobile mentre, per le seconde non implica un obbligo di difesa attiva degli immobili, ma una "normale" tutela della proprietà privata e della funzionalità di aziende o complessi.

Le GPG sono titolari di poteri di intervento diretto per la difesa dei beni sottoposti alla loro vigilanza con il conseguente obbligo di cooperare con l'autorità di Pubblica sicurezza per la loro salvaguardia.

Di conseguenza, queste ultime, non possono essere adibite a nessuna mansione diversa da quella della tutela diretta del patrimonio, mentre, per il portierato, è possibile impiegare il personale anche per compiti inerenti la funzionalità dell'azienda committente, quali la registrazione dei visitatori, il controllo ed ispezione degli accessi, la regolazione dell'afflusso delle vetture ai parcheggi, etc.

La regolamentazione dei servizi di portierato, al contrario di quelli demandati alla vigilanza privata, è basata principalmente sul concetto di esclusione: i servizi propri della vigilanza privata non possono essere eseguiti senza l'autorizzazione prefettizia.

La tutela diretta rimane quindi inequivocabilmente un compito non demandabile contrattualmente a persone non in possesso della qualifica di guardie giurate.