

TAR Lombardia
sezione staccata di Brescia, sez. II, 21 ottobre 2022, n. 982

Il Tribunale Amministrativo Regionale per la Lombardia
sezione staccata di Brescia (Sezione Seconda)

ha pronunciato la presente

SENTENZA

ex art. 60 cod. proc. amm.;

sul ricorso numero di registro generale 645 del 2022, proposto da
-OMISSIS-, rappresentato e difeso dall'avvocato XXXXXXXXXXXX, con domicilio digitale come da
PEC da Registri di Giustizia e domicilio eletto presso il suo studio in Brescia, via XXXXXXXXXXXX;

contro

Ministero dell'Interno, U.T.G. - Prefettura di XXXXXXXX, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentati e difesi dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato, domiciliataria *ex lege* in
Brescia, via XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX;

per l'annullamento,

previa sospensione dell'efficacia:

- del decreto EMERSIONE -OMISSIS- con il quale la Prefettura di XXXXXXXX il -OMISSIS- 2022
ha notiziato il ricorrente del respingimento della domanda di emersione ex art. 103 DL 34/2020
presentata da -OMISSIS- per sanare il rapporto di lavoro iniziato il -OMISSIS- 2020;

- di ogni altro presupposto, antecedente e conseguente al provvedimento impugnato.

Visti il ricorso e i relativi allegati;

Visti gli atti di costituzione in giudizio del Ministero dell'Interno e dell'U.T.G. - Prefettura di XXX;

Visti tutti gli atti della causa;

Relatore nella camera di consiglio del giorno 19 ottobre 2022 il dott. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX e
uditi per le parti i difensori come specificato nel verbale;

Sentite le stesse parti ai sensi dell'art. 60 cod. proc. amm.;

Rilevato e ritenuto:

- che in data il -OMISSIS- 2020, il sig. -OMISSIS- ha presentato domanda ex art. 103 comma 1
D.L. 34/2020 a favore del sig. XXXXXXXXXXXX;

- che in data -OMISSIS- 2021, lo Sportello Unico Immigrazione di XXXX ha comunicato agli
interessati il preavviso di diniego evidenziando che il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento,
in caso di convivenza, per la mansione di domestico livello A non contempla il part time fino a 30
ore settimanali, prevedendo un orario superiore sino a 54 ore settimanali;

- che il -OMISSIS- 2021 tramite pec il datore di lavoro ha comunicato che avrebbe provveduto a modificare il monte ore settimanale del contratto con -OMISSIS- innalzandolo sino a 54 ore; - che, tuttavia, in data -OMISSIS- 2021 il sig. XXXXXXXXXXX è deceduto, motivo per cui non è seguita alcuna modifica del monte ore settimanale;

- che, inalterata la situazione, lo Sportello Unico Immigrazione ha adottato il provvedimento di rigetto in epigrafe indicato, avverso il quale il ricorrente ha promosso impugnazione lamentando la mancata applicazione dell'art. 5 co. 11 D. Lgs 109/2012 a tenore del quale "Nei casi in cui la dichiarazione di emersione sia rigettata per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro, previa verifica da parte dello Sportello Unico per l'immigrazione della sussistenza del rapporto di lavoro, dimostrata dal pagamento delle somme di cui al comma 5, e del requisito della presenza al 31 dicembre 2011 di cui al comma 1, al lavoratore viene rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione. I procedimenti penali e amministrativi di cui al comma 6, a carico del lavoratore, sono archiviati. Nei confronti del datore di lavoro si applica il comma 10 del presente articolo ");

- che la causa è stata chiamata alla camera di consiglio del 19 ottobre 2021 all'esito della quale il Collegio ha preannunciato l'intenzione di definire il giudizio con sentenza in forma semplificata, in conformità alle previsioni dell'art. 60 c.p.a.;

- che la procedura di emersione, trattandosi di sanatoria, ha natura di norma di carattere eccezionale;

- che parimenti l'art. 5 co. 11 D. Lgs 109/2012, presupponendo una procedura di emersione avviata e non conclusasi positivamente, ha carattere eccezionale, costituendo, in buona sostanza una eccezione all'eccezione;

- che la norma da ultimo richiamata nel menzionare le ipotesi in cui parla di "cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro" fa evidentemente riferimento a fatti e azioni espressione della coscienza e volontà di quest'ultimo;

- che la morte, quale accadimento incidentale, non può essere una causa imputabile al datore di lavoro;

- che, pertanto, l'estensione dell'art. 5 co. 11 D. Lgs. cit all'ipotesi di decesso del datore di lavoro si concreterebbe in una estensione analogica che, in materia, alla luce del carattere doppiamente eccezionale del quadro normative di riferimento, non è consentita;

- che, alla luce di quanto dedotto, il ricorso va respinto;

- che la novità della questione costituisce ragionevole motivo per compensare le spese di lite.

P.Q.M.

Il Tribunale Amministrativo Regionale per la Lombardia sezione staccata di Brescia (Sezione Seconda), definitivamente pronunciando sul ricorso, come in epigrafe proposto, lo respinge.

Spese compensate.

Ritenuto che sussistano i presupposti di cui all'articolo 52, commi 1 e 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (e degli articoli 5 e 6 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016), a tutela dei diritti o della dignità della parte interessata, manda alla Segreteria di procedere all'oscuramento delle generalità.

Così deciso in Brescia nella camera di consiglio del giorno 19 ottobre 2022 con l'intervento dei magistrati XXXXXXXXXXXX