

BVGer C-3606/2014 vom 7. März 2018

Bundesverwaltungsgericht, 2018-03-07, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_C-3606_2014

FR: TAF C-3606/2014 du 7 mars 2018

IT: TAF C-3606/2014 del 7 marzo 2018

Regeste

Assicurazione contro gli infortuni (altro)

Erwägungen

E. 1.1

Il Tribunale amministrativo federale esamina d'ufficio e con piena cognizione la sua competenza (art. 31 e segg. LTAF) rispettivamente l'ammissibilità dei gravami che gli vengono sottoposti (DTF 133 I 185 consid. 2 e relativi riferimenti).

E. 1.2

Riservate le eccezioni - non realizzate nel caso di specie - di cui all'art. 32 LTAF, questo Tribunale giudica, in virtù dell'art. 31 LTAF in combinazione con l'art. 33 lett. e LTAF e con l'art. 109 lett. a LAINF (RS 832.20), i ricorsi contro le decisioni su opposizione, ai sensi dell'art. 5 PA, della SUVA concernenti la sua competenza di assicurare i lavoratori di un'azienda.

E. 1.3

In virtù dell'art. 37 LTAF, la procedura dinanzi al Tribunale amministrativo federale è retta dalla PA, in quanto la LTAF non disponga altrimenti. Secondo l'art. 3 lett. dbis PA, la procedura in materia di assicurazioni sociali non è disciplinata dalla PA nella misura in cui è applicabile la LPGA (RS 830.1). Giusta l'art. 2 LPGA, le disposizioni della LPGA sono applicabili alle assicurazioni sociali disciplinate dalla legislazione federale, se e per quanto le singole leggi sulle assicurazioni sociali lo prevedano. Ora, l'art. 1 LAINF stabilisce che le disposizioni della LPGA sono applicabili all'assicurazione contro gli infortuni, sempre che la LAINF non deroghi alla LPGA.

E. 1.4

Nella sua qualità di datrice di lavoro, la ricorrente è debitrice dei premi dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni professionali e le malattie professionali e, per conto dei lavoratori, dei premi dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni non professionali (art. 91 cpv. 1 e 2 LAINF). Essa è pertanto toccata dalla decisione su opposizione impugnata che la obbliga ad essere assicurata presso la SUVA ed ha un interesse degno di protezione al suo annullamento o alla sua modifica. Per conseguenza, l'insorgente è legittimata a ricorrere nel caso in esame (art. 59 LPGA).

E. 1.5

Il ricorso è stato interposto tempestivamente e rispetta i requisiti previsti dalla legge (art. 60 LPGA e art. 52 PA). L'anticipo spese è stato corrisposto entro i termini accordati. Il ricorso è pertanto ammissibile. Peraltro, giusta l'art. 739 cpv. 1 CO, finché non siano regolati anche

i rapporti con gli azionisti, la società che entra in liquidazione conserva la personalità giuridica e la ditta, quest'ultima tuttavia con l'aggiunta "in liquidazione". Con l'inizio della liquidazione, i poteri degli organi sociali sono limitati agli atti necessari alla liquidazione medesima e che per loro natura non possono essere eseguiti dai liquidatori (art. 739 cpv. 2 CO). La società in liquidazione continua a godere dei diritti civili (art. 53 e seg. CC) senza restrizioni e resta titolare di tutti i diritti di proprietà materiale e immateriale. Fintanto che la società non è radiata dal registro di commercio, può promuovere azioni giudiziarie o amministrative, come essere chiamata in giudizio o davanti ad un'autorità amministrativa o fare l'oggetto di procedure d'esecuzione (cfr. Commentaire Romand CO II, Tercier/Amstutz/Trigo Trindade/, art. 739 CO N 5). Conseguentemente permane un interesse degno di protezione della ricorrente all'emanazione del presente giudizio.

E. 1.6

Conto tenuto della natura del mandato e della procura sottoscritta all'epoca dall'allora presidente, delegato e direttore della società nonché attuale liquidatore dell'insorgente medesima, non vi è motivo di ritenere che il mandato di rappresentanza dell'avvocato Costantino Delogu sia cessato con lo scioglimento della società ricorrente (art. 35 CO in combinazione con l'art. 405 CO).

E. 2.1

Il Tribunale amministrativo federale applica il diritto d'ufficio, senza essere vincolato dai motivi del ricorso (art. 62 cpv. 4 PA) o dai considerandi della decisione impugnata. L'autorità di ricorso si limita, di principio, ad esaminare le censure sollevate, mentre le questioni di diritto non invocate dalle parti solo nella misura in cui gli argomenti delle parti o l'esame dell'incarto ne diano sufficiente motivo (DTF 122 V 157 consid. 1a e 121 V 204 consid. 6c; sentenza del TAF C-7205/2015 del 22 agosto 2016 consid. 3.1).

E. 2.2

Con il rimedio esperito, la ricorrente può far valere la violazione del diritto federale - che comprende tra l'altro anche il diritto costituzionale e il diritto pubblico internazionale -, l'eccesso o l'abuso del potere d'apprezzamento, l'accertamento inesatto ed incompleto dei fatti giuridicamente rilevanti e l'inadeguatezza (art. 49 PA).

E. 2.3

Secondo la prassi della SUVA, confermata da questo Tribunale, allorquando un'azienda è già assicurata presso un assicuratore privato, l'assoggettamento obbligatorio alla SUVA non produce alcun effetto fino al momento in cui la decisione impugnata non cresce in giudicato. Durante la procedura di ricorso, i sinistri sono a carico dell'assicuratore privato. Se l'assoggettamento alla SUVA dovesse essere confermato, quest'ultima dovrà emanare una nuova decisione ed esaminare la classificazione dell'azienda nella tariffa dei premi tenuto conto delle circostanze di fatto e di diritto che sono nel frattempo intervenute. In caso contrario, l'assoggettamento diverrà privo d'effetto (sentenze del TAF C-4772/2009 del 17 agosto 2010 consid. 2.4 e C-5414/2008 del 22 marzo 2010 consid. 3.3). L'effetto sospensivo al ricorso accordato dalla SUVA nella decisione su opposizione del 27 maggio 2014 (doc. 39 pag. 3) è confermato fino al momento in cui la decisione su opposizione sarà, se del caso, cresciuta in giudicato.

E. 3

L'oggetto litigioso nella presente procedura ricorsuale è costituito dalla questione di sapere se la ricorrente debba, o meno, essere assicurata alla SUVA a decorrere dal 1° gennaio 2014.

E. 4.1

Di principio, l'assicurazione contro gli infortuni è gestita, secondo le categorie d'assicurati, dalla SUVA o da altri assicuratori autorizzati e dalla cassa suppletiva da loro amministrata (art. 58 LAINF).

E. 4.2

L'art. 66 cpv. 1 LAINF elenca le aziende ed amministrazioni i cui lavoratori sono assicurati obbligatoriamente alla SUVA, tra le quali figurano le aziende di lavoro temporaneo (lett. o), ma non le aziende che offrono servizi informatici. L'elenco dell'art. 66 cpv. 1 LAINF comprende in particolare attività che presentano dei rischi elevati come pure attività del settore pubblico. L'attività delle aziende di lavoro temporaneo è stata inclusa in questo elenco non solo a causa delle attività a rischio più elevato del settore dell'edilizia, che impiega un gran numero di lavoratori temporanei, ma anche perché i lavoratori temporanei sono particolarmente mobili ed è quindi preferibile che siano assicurati presso un unico assicuratore infortuni, a prescindere dal lavoro svolto, al fine di non essere confrontati a conflitti di copertura assicurativa, che potrebbero sorgere in occasione di un caso d'assicurazione, se le cause del danno non dovessero essere chiaramente determinate nel tempo (sentenza del TAF C-4772/2009 consid. 3.1).

E. 4.3

Incaricato di precisare quali aziende sottostanno all'obbligo di assicurarsi presso la SUVA (art. 66 cpv. 2 LAINF), il Consiglio federale ha fatto uso di questa competenza emanando gli art. 73 segg. OAINF (RS 832.202). Secondo l'art. 85 OAINF, le aziende di lavoro temporaneo, ai sensi dell'art. 66 cpv. 1 lett. o LAINF, comprendono il proprio personale e quello fornito a prestito. Il personale fornito a prestito ed il personale amministrativo sono dunque considerati come un tutt'uno (sentenza del TAF C-4772/2009 consid. 3.2).

E. 5.1

In materia di assoggettamento obbligatorio alla SUVA, l'unità di base per decidere in merito all'assoggettamento è l'azienda, come risulta dall'art. 66 LAINF. La nozione di azienda non è definita precisamente nella legge e neppure nell'ordinanza. Il Tribunale federale ha precisato che il termine azienda, ai sensi dell'assicurazione contro gli infortuni, designa una persona giuridica, una società di persone od una ditta individuale con qualità di datore di lavoro (DTF 113 V 346 consid. 3a e 113 V 327 consid. 4; sentenza del TAF C-4772/2009 consid. 4.1).

E. 5.2

Al fine di determinare se un'azienda debba, o meno, essere assicurata obbligatoriamente alla SUVA, è necessario procedere ad alcune distinzioni. Si deve dapprima stabilire se l'azienda in questione è un'azienda unitaria od un'azienda composita, nel senso di un'azienda mista o suddivisa in azienda principale e azienda ausiliaria(e) o accessoria(e). Nel caso di un'azienda composita, bisogna poi determinare come sono organizzate le varie parti dell'azienda e definire se si tratta di un'azienda mista, ausiliaria od accessoria (DTF 113 V 327 consid. 7a; sentenze del TAF C-4772/2009 consid. 4.2 e C-5414/2008 consid. 4.2).

E. 5.3

L'art. 88 cpv. 1 OAINF prevede che l'attività della SUVA si estende parimenti alle aziende ausiliarie o accessorie tecnicamente legate a una delle aziende principali previste all'art. 66 cpv. 1 LAINF. Se l'azienda principale esula dal campo d'attività della SUVA, i lavoratori delle aziende ausiliarie o accessorie devono pure essere assicurati presso un assicuratore designato all'art. 68 LAINF. Secondo l'art. 88 cpv. 2 OAINF, vi è azienda mista qualora più entità uniche d'aziende appartenenti allo stesso datore di lavoro non hanno alcun legame tecnico tra loro. Le unità tecniche di dette aziende devono essere assicurate dalla SUVA se soddisfano le condizioni dell'art. 66 cpv. 1 LAINF.

E. 5.4.1

La nozione di azienda unitaria non è definita dalla legge e neppure dall'ordinanza. L'azienda unitaria è l'azienda che si dedica principalmente alle attività di un unico settore, presenta un carattere omogeneo o predominante, ad esempio, quale impresa di costruzione, impresa commerciale o società fiduciaria, e svolge delle attività che rientrano nel settore di attività abituale di un'azienda di questo tipo; la divisione dell'azienda, dal profilo organizzativo, in parti centralizzate o decentralizzate, non è determinante se l'attività di ciascuna parte è dedicata al medesimo scopo e se rientra nel settore di attività abituale dell'azienda; anche la differenziazione dei prodotti o dei servizi nel settore di attività originario non è determinante (DTF 137 V 114 consid. 3.1 e 113 V 346 consid. 3b; sentenza del TAF C-4772/2009 consid. 4.2.1).

E. 5.4.2

Un'azienda unitaria è assicurata obbligatoriamente alla SUVA se esercita un'attività che rientra nel campo d'applicazione dell'art. 66 cpv. 1 LAINF. Il Tribunale federale ha precisato che la proporzione delle singole attività specifiche di un settore non è rilevante ai fini dell'assoggettamento alla SUVA. Anche se un'azienda unitaria effettua solo in minima parte un'attività che rientra nel campo d'applicazione dell'art. 66 cpv. 1 LAINF, la stessa deve essere assicurata obbligatoriamente alla SUVA (DTF 137 V 114 consid. 4 e 5.2; sentenza del TF 8C_256/2009 dell'8 giugno 2009 consid. 4.1 a 4.3; sentenze del TAF C-4772/2009 consid. 4.2.1 e C-5414/2008 consid. 4.2).

E. 5.5.1

L'azienda composita è l'azienda che non si dedica alle attività di un solo settore. Tale è il caso, da un lato, dell'azienda mista, la cui attività comprende due o più entità chiaramente distinte senza alcun legame tecnico tra loro ed indipendenti le une dalle altre quanto ai locali ed al personale (art. 66 cpv. 1 LAINF e art. 88 cpv. 2 OAINF), e, dall'altro, dell'azienda principale, che, oltre all'attività caratteristica dell'azienda, ha al proprio fianco delle aziende ausiliarie (al proprio servizio) o delle aziende accessorie (al proprio servizio o che offrono servizi a terzi), che non rientrano nel settore di attività dell'azienda principale. L'attività delle aziende ausiliarie od accessorie si distingue nettamente dall'attività dell'azienda principale (DTF 113 V 346 consid. 3c; sentenza del TAF C-4772/2009 consid. 4.2.2).

E. 5.5.2

In presenza di un'azienda composita, è necessario chiarire come sono organizzate le diverse parti che compongono l'azienda al fine di determinare se si tratta di un'azienda mista o di un'azienda ausiliaria od accessoria poiché tale qualifica determina l'assoggettamento

obbligatorio alla SUVA (art. 66 cpv. 2 LAINF e art. 88 OAINF; DTF 113 V 327 consid. 7a). In effetti, solo in presenza di un'azienda mista, la legge ammette l'assoggettamento separato delle unità dell'azienda alla SUVA e ad un altro assicuratore (art. 88 cpv. 2 OAINF; DTF 113 V 346 consid. 3d e 113 V 327 consid. 6a), e solo se un'azienda permette una chiara distinzione tra azienda principale ed azienda ausiliaria od accessoria, le attività delle aziende ausiliarie od accessorie non sottostanno alla SUVA se l'azienda principale non lo è, anche se la loro sorte quale azienda indipendente sarebbe stata differente (DTF 113 V 346 consid. 3e). In tale ambito, si applica il principio dell'unità dell'assicurazione o dell'attrazione (art. 88 cpv. 1 OAINF; sentenza del TAF C-4772/2009 consid. 4.2.2).

E. 5.6

Le succursali non hanno, di principio, dal profilo dell'assicurazione contro gli infortuni, qualità di unità dell'azienda, a meno che non svolgano delle attività che non rientrano nello stesso settore di attività (dell'azienda), di modo che non sussiste alcun legame tecnico tra loro (DTF 113 V 346 consid. 3d). In altri termini, l'azienda non può invocare l'esistenza di un'attività specifica limitata ad una succursale se quest'attività non è chiaramente distinta dall'attività caratteristica dell'azienda, sia essa un'azienda mista od un'azienda composita (sentenza del TAF C-4772/2009 consid. 4.3).

E. 5.7

Nel caso in esame, la ricorrente, quale società anonima iscritta al registro di commercio che impiega diversi dipendenti, può essere qualificata di azienda, ai sensi dell'art. 66 cpv. 1 LAINF, ciò che non è contestato in questa sede. Secondo l'estratto del registro di commercio, quest'azienda ha quale scopo "lo sviluppo (...) di software applicativo (...) e l'attività di consulenza (...) su aspetti organizzativi e informatici" (doc. 2 pag. 20). L'insorgente è da considerare un'azienda unitaria in quanto svolge attività - sviluppo e vendita di prodotti e servizi informatici, consulenza - che rientrano nel suo settore di attività, ossia l'informatica.

E. 6.1

Al fine di determinare se la ricorrente deve essere assicurata alla SUVA, occorre accertare se la stessa svolge attività che rientrano nel campo d'applicazione dell'art. 66 cpv. 1 lett. o LAINF.

E. 6.2.1

La legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (LC, RS 823.11) e l'ordinanza del 16 gennaio 1991 sul collocamento e il personale a prestito (OC, RS 823.111) regolano, fra l'altro, la fornitura di personale a prestito. In particolare, i datori di lavoro (prestatori) che cedono per mestiere lavoratori a terzi (imprese acquisitrici) devono chiedere un'autorizzazione d'esercizio all'ufficio cantonale del lavoro (art. 12 cpv. 1 LC). L'art. 26 cpv. 1 OC precisa che è considerato prestatore chiunque ceda i servizi di un lavoratore a un'impresa acquisitrice, accordandole per l'essenziale il potere di impartire istruzioni al lavoratore. Ai sensi dell'art. 26 cpv. 2 OC, è inoltre possibile concludere che vi è un'attività di fornitura di personale a prestito segnatamente se (lett. a) il lavoratore è coinvolto nell'organizzazione del lavoro dell'impresa acquisitrice a livello personale, organizzativo, materiale e temporale; (lett. b) il lavoratore svolge i lavori con attrezzature, materiale o apparecchi dell'impresa acquisitrice; (lett. c) l'impresa acquisitrice assume il rischio della cattiva esecuzione del contratto.

E. 6.2.2

Secondo l'art. 27 cpv. 1 OC, la fornitura di personale a prestito comprende il lavoro temporaneo, il lavoro a prestito (o lavoro in regia) e la cessione occasionale di lavoratori ad imprese acquisitrici; è considerato lavoro temporaneo se lo scopo e la durata del contratto di lavoro concluso fra il datore di lavoro e il lavoratore sono limitati a un solo impiego presso un'impresa acquisitrice (art. 27 cpv. 2 OC); è considerato lavoro a prestito se (lett. a) lo scopo del contratto di lavoro concluso fra il datore di lavoro e il lavoratore consiste principalmente nel cedere i servizi del lavoratore a imprese acquisitrici e (lett. b) la durata del contratto di lavoro è di regola indipendente da singoli impieghi presso imprese acquisitrici (art. 27 cpv. 3 OC); è considerata cessione occasionale di lavoratori se (lett. a) lo scopo del contratto di lavoro concluso fra il datore di lavoro e il lavoratore consiste essenzialmente nel porre il lavoratore sotto gli ordini del datore di lavoro, (lett. b) i servizi del lavoratore sono ceduti solo eccezionalmente a un'impresa acquisitrice e (lett. c) la durata del contratto di lavoro è indipendente da eventuali impieghi presso imprese acquisitrici (art. 27 cpv. 4 OC).

E. 6.3.1

Secondo il Messaggio concernente la revisione della legge federale sul servizio di collocamento e la fornitura di servizi del 27 novembre 1985, la caratteristica principale della fornitura di servizi è il prestito, a scopi lucrativi, ossia regolare e contro remunerazione, di lavoratori ad altri datori di lavoro. Il termine generico di "fornitore di servizi" si applica alle imprese di lavoro temporaneo e alle imprese in regia, come pure ai datori di lavoro che mettono regolarmente il loro personale a disposizione di terzi per assicurare un determinato lavoro.

E. 6.3.2

Quanto alle diverse forme di fornitura di servizi, una delle particolarità più frequentemente rilevate è la differenza nella durata o nella continuità degli impieghi. Infatti, la durata del lavoro in regia è generalmente assai lunga e il suo scopo è pertanto l'impiego a lungo termine. Il vero e proprio "prestito di lavoratori" è piuttosto eccezionale e di breve durata, ma viene generalmente inserito in un rapporto di lavoro ordinario di durata illimitata. Nel caso di lavoro temporaneo infine, gli impegni sono generalmente di breve durata, ma possono parimenti estendersi sull'arco di diversi mesi. La durata dell'impiego può dunque servire d'indicazione, ma non di criterio distintivo. Un'altra differenza tra le diverse forme di fornitura di servizi consiste nel fatto che l'agenzia di lavoro temporaneo addossa al lavoratore i rischi inerenti alla mancanza di lavoro, mentre un'impresa di lavoro in regia oppure, di vero e proprio "prestito di lavoratori", ne assume l'intera responsabilità. I limiti tra le diverse forme sono dunque assai vaghi e non possono essere determinati con precisione. La legge persegue in primo luogo lo scopo di proteggere i lavoratori assunti per la fornitura di servizi, indipendentemente se trattasi di lavoro in regia oppure di lavoro temporaneo, fornito sotto gli ordini di un terzo. Non appare dunque opportuna una suddivisione della fornitura di servizi in base a criteri distintivi secondari.

E. 6.3.3

Dev'essere però fatta una delimitazione tra contratto di fornitura di servizi e contratto d'opera e di montaggio. Per la fornitura di servizi è caratteristico il conferimento all'impresa acquisitrice di servizi del diritto di dare istruzioni ai lavoratori assunti. Per contro, l'impresa che fornisce l'opera oppure l'impresa di montaggio si obbliga rispetto al committente a

produrre una determinata cosa. Essa equipaggia i lavoratori e mantiene il diritto di dare istruzioni; il committente rimane passivo. Poiché sono presumibili tentativi di elusione della legge con la stipulazione di "pseudocontratti d'opera" e "contratti di montaggio", la definizione contenuta nell'art. 12 cpv. 1 LC è scientemente ampia e si estende parimenti alle imprese i cui lavoratori, in base a contratti d'opera o di montaggio od altre forme analoghe, eseguono lavori per terzi che abitualmente li svolgono direttamente; in altri termini, i lavori specifici del ramo (ad esempio, lavori di costruzione nel caso di un'impresa edile; Messaggio concernente la revisione della legge federale sul servizio di collocamento e la fornitura di servizi del 27 novembre 1985, FF 1985 III 545; sentenza del TAF C-5414/2008 consid. 5.4).

E. 6.4.1

Secondo giurisprudenza, la fornitura di personale a prestito è il contratto mediante il quale un datore di lavoro (il prestatore) mette i suoi lavoratori a disposizione di un altro datore di lavoro (l'impresa acquisitrice) per la fornitura di prestazioni di lavoro contro remunerazione. Si tratta, di principio, di un contratto innominato sui generis, che comprende elementi del mandato (DTF 137 V 114 consid. 4.2.1; Matile/Zilla/Streit, Travail temporaire, Commentaire pratique des dispositions fédérales sur la location de services [art. 12-39 LSE], 2010, pag. 5 seg.).

E. 6.4.2

Nel caso del lavoro temporaneo (art. 27 cpv. 2 CO), il datore di lavoro stipula una convenzione quadro con il lavoratore, che permette di ottenere l'accordo di quest'ultimo alle condizioni di lavoro. In seguito, il datore di lavoro propone al lavoratore un contratto di missione presso un'altra azienda. Se il lavoratore accetta la missione proposta, allora viene concluso un contratto di lavoro con il datore di lavoro. Non è versato alcuno stipendio tra due missioni. Quanto al lavoro a prestito (art. 27 cpv. 3 CO), il lavoratore è assunto per fornire le sue prestazioni di servizi a diverse imprese clienti. La durata del contratto di lavoro è indipendente dalle missioni svolte presso le imprese acquisitrici. Il lavoratore rimane vincolato da un contratto di lavoro con il suo datore di lavoro. Quest'ultimo sopporta il rischio di un'inattività del lavoratore tra due impieghi (DTF 137 V 114 consid. 4.2.2). Il lavoro temporaneo provvede a soddisfare la domanda di lavoratori per brevi periodi di punta con l'offerta di manodopera che desidera lavorare soltanto durante un periodo relativamente breve. Le aziende di lavoro a prestito esercitano la propria attività solo in settori specifici che mancano di manodopera, ciò che permette loro di ridurre i periodi di inattività dei lavoratori ed il rischio di versare il salario durante questi periodi (DTF 137 V 114 consid. 4.2.3; Matile/Zilla/Streit, op. cit., pag. 10 segg.).

E. 6.4.3

In altri termini, il datore di lavoro che crea contratti tra persone in cerca d'impiego e datori di lavoro od il datore di lavoro che assume lavoratori e li mette a disposizione di altri datori di lavoro per prestazioni di lavoro, conclude un contratto di lavoro temporaneo od un contratto di lavoro a prestito (sentenza del TAF C-5414/2008 consid. 5.5).

E. 6.4.4

Al fine di poter distinguere il contratto di lavoro temporaneo o di lavoro a prestito dal contratto di mandato o di appalto, il Segretariato di Stato dell'economia ha elaborato delle direttive e commenti relativi alla LC e all'OC (direttive consultabili all'indirizzo "<http://www.area-lavoro.ch>", nella rubrica Pubblicazioni/Collocamento privato). Secondo

queste direttive, i seguenti criteri permettono di concludere che sussiste fornitura di una prestazione di lavoro nella forma della fornitura di personale a prestito: rapporto di subalternità: il potere direttivo e di controllo dell'impresa acquisitrice sono caratteristiche essenziali della fornitura di una prestazione di lavoro (vi rientrano tra l'altro la competenza di dare istruzioni relative al modo di esecuzione del lavoro e alla scelta dei mezzi ausiliari). Questa condizione è soddisfatta quando il prestatore e l'impresa acquisitrice condividono il potere direttivo; integrazione del lavoratore nell'impresa acquisitrice a livello personale, organizzativo e di lavoro: egli lavora con gli attrezzi, il materiale e gli apparecchi dell'impresa acquisitrice, principalmente nella sua sede e secondo i suoi orari di lavoro; obbligo di conteggiare le ore effettuate: il prestatore fattura le ore, settimane e/o mesi di lavoro e non un prezzo forfettario convenuto anticipatamente per la prestazione; il rischio commerciale della prestazione di lavoro (cattiva esecuzione) è preso a carico dell'impresa acquisitrice. L'unica responsabilità del prestatore nei confronti dell'impresa acquisitrice è quella della scelta del lavoratore idoneo; non garantisce però alcun risultato contrattuale inerente alla qualità o alla completa esecuzione del prodotto fino a una data determinata. Se l'obiettivo non è raggiunto, non farà alcuno sconto sul prezzo convenuto né fornirà, per esempio, prestazioni riparatorie gratuite; il prestatore non risponde neppure per gli eventuali danni che il suo lavoratore potrebbe causare per negligenza o intenzionalmente all'impresa acquisitrice o a terzi nell'ambito della sua attività per detta impresa (Direttive pag. 68, v. anche Matile/Zilla/Streit, op. cit., pag. 6 seg.). Per il resto, secondo le surriferite direttive, non vi è fornitura di personale a prestito allorché: l'impresa acquisitrice non ha potere direttivo; il lavoratore non utilizza attrezzi, materiale e apparecchi appartenenti all'impresa acquisitrice; il lavoratore non esegue la missione unicamente nella sede o secondo l'orario dell'impresa acquisitrice; il contratto stipulato tra l'imprenditore e l'impresa acquisitrice non ha per oggetto principale la fatturazione delle ore di lavoro, ma la realizzazione di un obiettivo chiaramente definito contro una remunerazione data; in caso di non realizzazione di questo obiettivo, l'imprenditore garantisce all'impresa acquisitrice delle prestazioni riparatorie gratuite o una riduzione dell'onorario (Direttive pag. 69; sentenza del TF 2A.425/2006 del 30 aprile 2007 consid. 3.2; v. anche la sentenza del TAF C-5414/2008 consid. 5.5).

E. 6.5

Secondo l'art. 66 cpv. 1 lett. o LAINF e l'art. 85 OAINF, le aziende di lavoro temporaneo e le aziende di fornitura di personale a prestito hanno l'obbligo di assicurare i loro lavoratori (impiegati propri e lavoratori forniti a prestito) contro gli infortuni presso la SUVA (DTF 137 V 114 consid. 4.3.5; Direttive pag. 104). Non si giustifica pertanto di differenziare, nell'applicazione dell'art. 66 cpv. 1 lett. o LAINF, le aziende di lavoro temporaneo e le aziende di lavoro a prestito (o di lavoro a regia), ai sensi dell'art. 27 OC (DTF 137 V 114 consid. 4.4).

E. 7.1

La SUVA sottolinea che la ricorrente si occupa, fra gli altri, di consulenza informativa, programmazione, progettazione e sviluppo, gestione di progetti integrativi, attività che possono essere realizzate in azienda o presso il cliente. I contratti stipulati fra l'insorgente ed i clienti prevedono che l'azienda mette a disposizione dei clienti il suo personale per prestazioni lavorative, da svolgersi presso la sede del cliente, fatturando poi ai clienti le ore svolte. Secondo le informazioni fornite dalla Sezione del lavoro del Cantone D. _____, la ricorrente è attiva nel settore del prestito di personale. La stessa è altresì titolare di

un'autorizzazione cantonale e federale per la fornitura di personale a prestito, autorizzazione che viene rilasciata solo se un'azienda soddisfa i requisiti posti dalla legge federale sul collocamento e il personale a prestito. Negli anni dal 2009 al 2013, in media il 66% dei dipendenti è stato messo a disposizione di terzi (v., in particolare, la tabella a pag. 3 della decisione impugnata). L'attività svolta consiste nella prestazione di lavoro a prestito o in azienda nel settore informatico. L'insorgente è dunque un'azienda di lavoro a prestito, ai sensi dell'art. 27 cpv. 3 OC, e deve essere considerata un'azienda unitaria, a prescindere dal fatto che offre anche servizi che non rientrano nel campo d'applicazione della LC (è fatto riferimento alle DTF 113 V 346 e 113 V 327). Pertanto, a giusta ragione la ricorrente deve assicurarsi a titolo obbligatorio, ai sensi dell'art. 66 cpv. 1 lett. o LAINF, presso la SUVA contro i rischi degli infortuni professionali e delle malattie professionali (è fatto riferimento alla DTF 137 V 114; v. la decisione su opposizione del 27 maggio 2014 [doc. 39] e la risposta al ricorso del 13 ottobre 2014 [doc. TAF 11]).

E. 7.2

La ricorrente rileva che l'azienda svolge attività di consulenza e di prestazione di servizi informatici. Sostiene che l'attività svolta dai suoi dipendenti presso i clienti non rientra nell'ambito del prestito di personale. Quanto al rapporto contrattuale con i dipendenti ed all'attività di consulenza e prestazione di servizi informatici svolta dagli stessi, segnala, con riferimento ai criteri che permettono di distinguere un contratto di lavoro a prestito da un contratto di mandato o di appalto (Matile/Zilla/Streit, op. cit., pag. 6 seg.; v. anche consid. 6.4.4 del presente giudizio), che impartisce ai dipendenti le istruzioni e fornisce loro gli strumenti per svolgere l'attività, è responsabile del comportamento e dell'attività svolta dagli stessi, garantisce la corretta esecuzione dell'attività e retribuisce i dipendenti con uno stipendio mensile fisso, mentre al cliente fattura il servizio, secondo le norme del contratto di mandato o di appalto, a dipendenza del progetto che deve essere eseguito. In siffatte circostanze, non sarebbero realizzati i criteri per concludere all'esistenza di un contratto di prestito di personale. I dipendenti svolgono prestazioni di servizi presso i clienti nell'ambito del contratto individuale di lavoro in essere con l'azienda. La presenza degli stessi presso la sede dei clienti, per ragioni tecniche, d'infrastruttura e di progetto, non costituisce prestito di personale. Non sarebbe possibile ritenere, come fatto dalla SUVA, che tutti i lavoratori che sono stati messi a disposizione di terzi sono da considerare quali lavoratori a prestito, senza effettuare un esame del rapporto contrattuale tra l'azienda ed i suoi dipendenti e dell'attività lavorativa svolta dagli stessi presso i clienti. Secondo l'insorgente, l'attività consistente principalmente nella prestazione di consulenza e servizi informatici presso i clienti, solo in minima parte è assimilabile al prestito di personale. Il fatto che l'azienda dispone di un'autorizzazione per la fornitura di personale a prestito non è determinante ai fini del presente giudizio, il possesso di una tale autorizzazione essendo requisito richiesto per la partecipazione alle gare pubbliche d'appalto. L'azienda non può essere considerata un'azienda attiva nel settore del prestito di personale, di modo che non deve assicurarsi a titolo obbligatorio, ai sensi dell'art. 66 cpv. 1 lett. o LAINF, presso la SUVA contro i rischi degli infortuni professionali (e delle malattie professionali; v. il ricorso [doc. TAF 1]).

E. 8.1

Questo Tribunale rileva che, secondo l'estratto del registro di commercio (doc. 2 pag. 20), la ricorrente ha quale scopo "lo sviluppo (...) di software applicativo (...) e l'attività di consulenza (...) su aspetti organizzativi e informatici".

E. 8.2

A tal proposito, dalla documentazione tratta dal sito internet dell'insorgente risulta che la stessa è un'azienda di servizi di consulenza organizzativa e informatica che garantisce alle aziende il supporto indispensabile allo sviluppo del sistema informativo ed offre sviluppo di software applicativo e di applicazioni Internet, Intranet ed Extranet. Si occupa, fra gli altri, di progettazione funzionale e tecnica di sistemi informativi, sviluppo informatico, assistenza per l'installazione e l'implementazione dei principali sistemi ERP, formazione e supporto al personale del cliente nell'utilizzo di sistemi e tecnologie informatiche (doc. 2, pag. 2, 3 e 11).

E. 8.3

Il rapporto della SUVA del 14 marzo 2013 (doc. 10; rapporto redatto a seguito di un incontro fra un ispettore della SUVA ed il Senior Executive della ricorrente) conferma che l'azienda si occupa di diverse attività, fra le quali, consulenza informativa, programmazione, progettazione e sviluppo, gestione di progetti integrativi, attività che possono essere realizzate in azienda o presso il cliente. L'insorgente impiega oltre 100 persone; negli uffici dell'azienda sono sempre presenti 5 unità di personale amministrativo e circa 10 unità di personale tecnico.

E. 8.4

Quanto ai contratti di lavoro tipo stipulati con i dipendenti (doc. 15 e 16), dagli stessi si evince in particolare che il dipendente è assunto, a tempo indeterminato (o per un periodo di tempo determinato), per svolgere una funzione precisa, che la sede di lavoro è presso gli uffici della ricorrente o presso il cliente, che la giornata lavorativa è di 8.24 ore al giorno e che la remunerazione avviene sulla base di uno stipendio mensile.

E. 8.5

In merito all'attività svolta dai dipendenti, l'insorgente ha prodotto due contratti tipo stipulati con i clienti.

E. 8.5.1

Il contratto intitolato "progetto" stabilisce che i dipendenti della ricorrente forniscono attività di consulenza, analisi e sviluppo informatico sui sistemi informativi dei clienti. Le prestazioni sono svolte, secondo gli standard e le specifiche del cliente, presso la sede del cliente, utilizzando il suo centro di elaborazione dati, o presso gli uffici dell'insorgente. L'attività relativa al progetto è stimata in un determinato numero di giornate per collaboratore e viene proposta ad un corrispettivo forfettario. Il materiale e le attrezzature forniti dal cliente vengono restituiti. La ricorrente si riserva di informare il cliente sull'avanzamento delle attività e di segnalare eventuali criticità che dovessero emergere; eventuali problemi che dovessero riscontrarsi durante le varie fasi del progetto verrebbero segnalati, onde consentire opportuni interventi (doc. 9 pag. 6).

E. 8.5.2

Il contratto intitolato "accordo di collaborazione per attività di consulenza" prevede che i dipendenti dell'insorgente forniscono attività di consulenza e di assistenza nel processo di informatizzazione di procedure aziendali, secondo le richieste e le specifiche del cliente. Le prestazioni sono svolte presso la sede del cliente, utilizzando il suo centro di elaborazione di dati, secondo gli orari del cliente. In funzione dell'attività da realizzare, la ricorrente mette a disposizione del cliente un dipendente con una qualifica precisa ad una determinata tariffa

per giornata lavorativa. Il materiale e le attrezzature forniti dal cliente vengono restituiti. Il progetto è coordinato da un responsabile dell'insorgente che in collaborazione con il responsabile di progetto del cliente garantisce la definizione delle metodologie e gli standard di analisi nonché il coordinamento ed il controllo sulle attività dei collaboratori al fine di rispettare i tempi delle fasi del progetto (doc. 9 pag. 11).

E. 8.5.3

La ricorrente sostiene che i contratti conclusi con i clienti non adempiono le caratteristiche di un contratto di fornitura di personale a prestito, senza peraltro esprimersi sulla natura giuridica dei contratti e limitandosi ad indicare che i servizi forniti dai dipendenti sono fatturati ai clienti secondo le norme del contratto di mandato o di appalto (v. il ricorso; doc. TAF 1 pag. 5 e seg.). Questo Tribunale rileva che da un'attenta lettura del testo dei contratti emerge che entrambi i contratti sono stati sottoscritti quale accordo di collaborazione per la fornitura di personale a prestito, ai sensi dell'art. 22 LC. La natura giuridica di un contratto di prestazioni informatiche, comprendente prestazioni miste di fornitura di prodotti informatici nonché servizi di assistenza e di consulenza, va determinata secondo le circostanze concrete del caso. Non si tratta in ogni caso di prestazioni di puro servizio, caratteristica questa del contratto di mandato (sentenza del TF 4C.96/2000 del 7 luglio 2000 consid. 3; DTF 124 III 456 consid. 4b). Quanto al contenuto dei contratti, il contratto intitolato "progetto" si apparenta ad un contratto di appalto, in particolare dal profilo della remunerazione delle prestazioni fornite con un corrispettivo forfettario (doc. 9 pag. 3). A prescindere dalla presenza di elementi tipici del contratto di appalto, non è necessario stabilire definitivamente se il contratto di "progetto" deve essere qualificato di appalto o altro (ma non di mandato [sentenza del TF 4C.96/2000 consid. 3; DTF 124 III 456 consid. 4b]). In effetti, nell'ambito del contratto intitolato "accordo di collaborazione per attività di consulenza", i dipendenti dell'insorgente lavorano presso la sede del cliente, utilizzando il centro di elaborazione dati, il materiale e le attrezzature messi a disposizione da quest'ultimo, secondo gli orari fissati dal cliente, nonché rispettando le istruzioni dello stesso. Le prestazioni dei dipendenti sono fatturate secondo le ore di lavoro svolte. La ricorrente ed il cliente coordinano il progetto e controllano l'attività dei dipendenti. L'insorgente assicura il rispetto dei tempi delle fasi del progetto. Dal contratto non risulta però che la ricorrente garantisce delle prestazioni gratuite nel caso in cui l'obiettivo non è raggiunto (doc. 9 pag. 12). Il contratto "accordo di collaborazione per attività di consulenza" configura quindi, conto tenuto dell'insieme delle circostanze del caso di specie, un contratto di prestito di personale (v. su questo punto pure il rapporto della SUVA del 14 marzo 2013; doc. 10 pag. 2). L'insorgente medesima ha peraltro precisato, in sede ricorsuale, che l'attività dei propri dipendenti è solo in minima parte assimilabile al prestito di personale (v. il ricorso; doc. TAF 1 pag. 3). In siffatte circostanze, poco importa il numero (come pure la percentuale) dei dipendenti della ricorrente che sono stati messi a disposizione dei clienti negli anni dal 2009 al 2013 (v. la tabella a pag. 3 della decisione su opposizione impugnata; doc. 39). La Sezione del lavoro del Cantone D._____ ha altresì confermato che la ricorrente è titolare di un'autorizzazione federale e cantonale per la fornitura di personale a prestito (nel settore informatica/telecomunicazioni; doc. 18), fermo restando che appare poco probabile che l'insorgente abbia notificato al competente ufficio del lavoro personale occupato presso i clienti in attività che non rientravano nell'ambito del prestito di personale.

E. 8.6

In conclusione, l'insorgente è un'azienda unitaria, che, oltre ad offrire servizi e prodotti informatici, svolge anche un'attività di prestito di personale nel settore dell'informatica. Secondo giurisprudenza, la proporzione delle singole attività specifiche di un settore non è rilevante ai fini dell'assoggettamento alla SUVA. Anche se un'azienda unitaria effettua solo in minima parte un'attività che rientra nel campo d'applicazione dell'art. 66 cpv. 1 LAINF, come la ricorrente stessa ha allegato ancora nel ricorso, tale azienda deve essere assicurata obbligatoriamente alla SUVA (DTF 137 V 114 consid. 4 e 5.2). Per conseguenza, la ricorrente deve assicurarsi a titolo obbligatorio, ai sensi dell'art. 66 cpv. 1 lett. o LAINF in relazione con l'art. 85 LAINF, presso la SUVA contro i rischi degli infortuni professionali e delle malattie professionali.

E. 9.1

Visto l'esito della causa, le spese processuali, di fr. 2'000.-, sono poste a carico della ricorrente (art. 63 cpv. 1 e cpv. 5 PA e art. 3 lett. b del regolamento del 21 febbraio 2008 sulle tasse e sulle spese ripetibili nelle cause dinanzi al Tribunale amministrativo federale [TS-TAF, RS 173.320.3]). Esse sono computate con l'anticipo spese, di identico ammontare, versato dall'insorgente stessa il 16 luglio 2014.

E. 9.2

Alla ricorrente, soccombente, non spetta altresì alcuna indennità per spese ripetibili della sede federale (art. 64 PA in combinazione con l'art. 7 cpv. 1 e 2 TS-TAF a contrario). Peraltro, le autorità federali, quand'anche vincenti, non hanno di principio diritto ad un'indennità a titolo di ripetibili (art. 7 cpv. 3 TS-TAF), salvo eccezioni non adempite nel caso concreto (DTF 127 V 205). (dispositivo alla pagina seguente)

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.