



Corte III
C-3140/2013

Sentenza dell'11 gennaio 2018

Composizione

Giudici Vito Valenti (presidente del collegio),
Beat Weber e Viktoria Helfenstein,
cancelliera Marcella Lurà.

Parti

A. _____,
rappresentata dall'avv. Massimo Nicora,
ricorrente,

contro

**Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli
infortuni (SUVA),**
Fluhmattstrasse 1, casella postale 4358, 6002 Lucerna,
autorità inferiore,

Oggetto

Assicurazione contro gli infortuni; premi 2008-2012 per gli infortuni professionali (decisione su opposizione del 1° maggio 2013).

Fatti:**A.**

A._____ è una società anonima, iscritta al registro di commercio del Cantone B._____ il (...), avente quale scopo, fra l'altro, lo svolgimento di ogni attività nell'ambito delle risorse umane (...; estratto online del registro di commercio del Cantone B._____ della menzionata società).

B.

B.a Il 28 agosto 2007, l'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (SUVA) ha effettuato una revisione della documentazione relativa ai salari dichiarati da A._____ dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2006 (v. il rapporto di revisione del 28 agosto 2007; doc. 4).

B.b Con decisione del 5 settembre 2007, 3 settembre 2008, 16 luglio 2009, 11 agosto 2010, 19 agosto 2011 e 27 agosto 2012 (doc. 16-18, 23-25, 31-33, 43-45, 50-52 e 58-60), la SUVA ha fissato il tasso di premio netto per gli infortuni professionali per la parte d'impresa A (prestito di personale d'esercizio) rispettivamente al 5.47%, 6.33%, 6.65%, 6.98%, 6.33% e 6.98% della massa salariale a decorrere rispettivamente dal 1° gennaio 2008, 1° gennaio 2009, 1° gennaio 2010, 1° gennaio 2011, 1° gennaio 2012 e 1° gennaio 2013, tassi di premio calcolati in base al sistema bonus-malus 03 ed all'attribuzione alla classe 70C e a un grado di rischio 116 per il 2008, 119 per il 2009, 120 per il 2010, 121 per il 2011, 119 per il 2012 e 121 per il 2013, e per la parte d'impresa B (personale d'ufficio a prestito e proprio) rispettivamente allo 0.253%, 0.241%, 0.2184%, 0.1981%, 0.1887% e 0.1797% a decorrere rispettivamente dal 1° gennaio 2008, 1° gennaio 2009, 1° gennaio 2010, 1° gennaio 2011, 1° gennaio 2012 e 1° gennaio 2013, tassi di premio calcolati in base all'attribuzione alla classe 70C e a un grado di rischio 53 per il 2008, 52 per il 2009, 50 per il 2010, 48 per il 2011, 47 per il 2012 e 46 per il 2013. Queste decisioni sono cresciute incontestate in giudicato.

B.c Il 6 dicembre 2012, nell'ambito della revisione della documentazione relativa ai salari dal 2008 al 2011, la SUVA ha constatato che A._____ dichiarava le somme salariali dei dipendenti prestatati alla ditta C._____ per attività di produzione nella parte d'impresa B concernente il prestito di personale d'ufficio (doc. 69; v. in particolare il rapporto di revisione [doc. 68, 73 a 75]).

B.d Con rapporto del 27 dicembre 2012, la SUVA ha corretto i salari attribuiti alla parte A e alla parte B dell'impresa A. _____ per gli anni dal 2008 al 2011 (doc. 79; v. anche doc. 69 pag. 4 e 5).

B.e Con decisione del 19 dicembre 2012, la SUVA ha fissato il tasso di premio netto per gli infortuni professionali per la parte d'impresa A rispettivamente al 6.03%, 6.33%, 5.74% e 6.03% della somma salariale a decorrere rispettivamente dal 1° gennaio 2010, 1° gennaio 2011, 1° gennaio 2012 e 1° gennaio 2013, tassi di premio calcolati in base al sistema bonus-malus 03 ed all'attribuzione alla classe 70C sottoclasse AO e a un grado di rischio 118 per il 2010, 119 per il 2011, 117 per il 2012 e 118 per il 2013, e per la parte d'impresa B allo 0.2184%, 0.1981%, 0.1887% e 0.1797% a decorrere rispettivamente dal 1° gennaio 2010, 1° gennaio 2011, 1° gennaio 2012 e 1° gennaio 2013, tassi di premio calcolati in base all'attribuzione alla classe 70C sottoclasse BO e a un grado di rischio 50 per il 2010, 48 per il 2011, 47 per il 2012 e 46 per il 2013. Non vi sono stati cambiamenti dei tassi di premio per il 2008 ed il 2009. I premi per gli infortuni non professionali non subivano variazioni (doc. 91; v. anche doc. 83, 86 a 90 e 93).

B.f Con scritto di opposizione del 21 gennaio ed 11 febbraio 2013 (doc. 98 e 107), A. _____ lamenta l'assenza di una base legale per poter riclassificare con effetto al 2008 i salari delle persone prestate a C. _____ per attività di produzione dalla parte B alla parte A dell'impresa. Si è doluta di una violazione del principio della buona fede e del principio della parità di trattamento, sostenendo, da un lato, che la SUVA non può riconsiderare le proprie decisioni di fissazione dei premi per gli anni dal 2008 al 2012 e, dall'altro, che non è corretto applicare uno stesso tasso di premio per tutti i settori d'impiego a cui viene prestato personale. Ritenuto che la Tariffa dei premi prevede un'unica sottoclasse per il prestito di personale d'esercizio e che A. _____ ha quale cliente principale C. _____, postula di suddividere l'impresa in tre parti, e meglio parte A (prestito di personale d'esercizio), parte B (personale d'ufficio a prestito e proprio) e parte C (fabbricazione di prodotti della tecnica dell'informazione, microtecnica, medicale e d'orologeria; parte a cui attribuire il personale prestato a C. _____).

C.

Con decisione su opposizione del 1° maggio 2013, la SUVA ha respinto l'opposizione del 21 gennaio (e dell'11 febbraio) 2013 e confermato la propria decisione del 19 dicembre 2012. Detta autorità ha rilevato che sono adempiuti i presupposti per procedere ad una riconsiderazione, ai sensi degli art. 53 cpv. 2 LPGA e 41 della Tariffa dei premi, delle decisioni di attribuzione di A. _____ alle classi e ai gradi della tariffa dei premi per gli

anni dal 2008 al 2012. La SUVA ha poi precisato che l'impresa non poteva presumere che essa SUVA avrebbe tollerato le dichiarazioni dei salari errate. L'autorità inferiore ha poi rammentato che le aziende che prestano personale sono attribuite alla classe 70C e, all'interno di questa, il prestito di personale d'esercizio è attribuito alla sottoclasse AO, a prescindere se il personale è impiegato nell'industria orologiera, nel settore delle pulizie o nell'industria tessile. Il tasso base della sottoclasse AO rispecchia il rischio medio di quest'attività e copre l'intero spettro delle aziende. La sottoclasse AO della classe 70C riunisce aziende dello stesso settore e con lo stesso rischio d'infortunio. Per conseguenza, la formazione di una parte d'impresa C sarebbe contraria al principio della parità di trattamento (doc. 114).

D.

Il 31 maggio 2013, A. _____ (in seguito, ricorrente od insorgente) ha interposto ricorso dinanzi al Tribunale amministrativo federale contro la decisione su opposizione della SUVA del 1° maggio 2013 mediante il quale ha, in sostanza, chiesto di accogliere il ricorso e, in via principale, di annullare la decisione della SUVA del 19 dicembre 2012. In via subordinata, postula il rinvio degli atti all'autorità inferiore affinché la stessa provveda a suddividere l'impresa in tre parti. La ricorrente contesta l'adempimento dei presupposti per procedere ad una riconsiderazione delle decisioni di classificazione dell'impresa nella tariffa dei premi per gli anni dal 2008 al 2012. Si è doluta di una violazione del principio della buona fede. Sostiene che, in occasione della revisione dell'agosto 2007, la SUVA non ha contestato l'attribuzione dei dipendenti prestati a C. _____ alla parte d'impresa B. Ritenuto che l'impresa è suddivisa in due parti, e meglio la parte d'impresa A (prestito di personale d'esercizio) e la parte d'impresa B (personale d'ufficio a prestito e proprio), e che il tasso di premio applicato a C. _____ è inferiore rispetto a quello applicato alla parte d'impresa A, ha dichiarato le somme salariali dei lavoratori prestati a C. _____ nella parte d'impresa B. L'insorgente segnala poi che la struttura della tariffa dei premi viola il principio della parità di trattamento poiché la creazione di un'unica sottoclasse per il prestito di personale d'esercizio (sottoclasse AO della classe 70C) non tiene conto delle necessarie distinzioni all'interno dei settori a cui le agenzie di lavoro temporaneo prestano collaboratori. Il grado di premio della sottoclasse AO della classe 70C non corrisponde peraltro al rischio medio dell'attività di prestito di personale d'esercizio. Rileva infine che i dipendenti prestati a C. _____ devono essere attribuiti alla stessa sottoclasse alla quale appartiene questa ditta. Postula la suddivisione dell'impresa in tre parti, e meglio parte A (prestito di personale d'esercizio, classe 70C, sottoclasse AO), parte B (prestito e/o occupazione di personale d'uf-

ficio, classe 70C, sottoclasse BO) e parte C (fabbricazione e finitura di prodotti della tecnica dell'informazione, microtecnica, medicale e d'orologeria, classe 15D, sottoclasse AO; parte a cui attribuire il personale prestato a C._____; doc. TAF 1). Il 12 giugno 2013, la ricorrente ha versato l'anticipo spese richiesto (doc. TAF 2, 4 e 5).

E.

Con provvedimento del 30 luglio 2013, questo Tribunale ha concesso l'effetto sospensivo al ricorso (doc. TAF 8).

F.

Nella risposta al ricorso del 26 settembre 2013, la SUVA ha proposto la riezione del ricorso nella misura in cui ammissibile. Detta autorità ha rilevato che sono adempiuti i presupposti per procedere ad una riconsiderazione, ai sensi dell'art. 53 cpv. 2 LPGA, delle decisioni di attribuzione della ricorrente alle classi e ai gradi della tariffa dei premi per gli anni dal 2008 al 2012. L'autorità inferiore riferisce poi che, nell'ambito della revisione dell'agosto 2007, il revisore non ha confrontato i dati relativi all'orario di lavoro con le dichiarazioni dei salari alla SUVA, ma con i conteggi dei salari. L'insorgente non poteva presumere che essa avrebbe tollerato le dichiarazioni dei salari errate. Non appena ha accertato che la ricorrente dichiarava le somme salariali del personale prestato a C._____ nella parte d'impresa B, ha riconsiderato le proprie decisioni di classificazione. La decisione impugnata non viola il principio della buona fede. La SUVA ha poi rilevato che le imprese che prestano personale sono attribuite alla classe 70C e, all'interno di questa, il prestito di personale d'esercizio è attribuito alla sottoclasse AO, a prescindere se il personale prestato è impiegato nell'industria orologiera, nel settore delle pulizie o nell'industria tessile. Il tasso base della sottoclasse AO corrisponde al rischio medio dell'attività di prestito di personale d'esercizio, di modo che il principio della parità di trattamento è rispettato. La SUVA segnala poi che l'insorgente è suddivisa in due parti d'impresa, e meglio una parte d'impresa A (prestito di personale d'esercizio, classe 70C, sottoclasse AO) e una parte d'impresa B (prestito di personale d'ufficio e proprio personale d'ufficio, classe 70C, sottoclasse BO). Il personale che la ricorrente presta a C._____ è personale d'esercizio e deve essere attribuito alla parte d'impresa A. Non è possibile costituire una parte d'impresa C (con attribuzione alla classe 15D, sottoclasse AO) per i dipendenti prestati a C._____ (doc. TAF 12).

G.

Nella replica del 13 dicembre 2013, l'insorgente rileva che, per le imprese

di prestito di personale (classe 70C), la Tariffa dei premi prevede sei sottoclassi. La SUVA non spiega per quale motivo tutti i lavoratori impiegati nella produzione sono riuniti nella sottoclasse AO (prestito di personale d'esercizio). Su questo punto, la Tariffa dei premi viola il principio della parità di trattamento poiché non attua le necessarie distinzioni all'interno della sottoclasse AO, malgrado il rischio d'infortunio sia differente tra i diversi settori a cui viene prestato personale. Non corrisponde peraltro al vero che il rischio d'infortunio di un dipendente prestato si differenzia dal rischio di un dipendente fisso. Il personale prestato a C._____ è certo personale d'esercizio. Lo stesso svolge però un'attività a basso rischio d'infortunio. Nulla s'oppone alla creazione di altre sottoclassi per le imprese di prestito di personale. Ritenuto il gran numero di collaboratori prestati a C._____ ed il loro tasso d'infortunio insignificante, l'inclusione di questi dipendenti in una specifica classe di rischio, previa creazione di una nuova sottoclasse per la classe 70C (sottoclasse prestito di personale per la fabbricazione e finitura di prodotti della tecnica dell'informazione, microtecnica, medicale e d'orologeria) è conforme al diritto (doc. TAF 17).

H.

Nella duplice del 26 febbraio 2014, la SUVA ha sottolineato che, per la determinazione dei premi, si distingue fra aziende di prestito di personale che prestano personale a diversi settori, per le quali si applica un tasso medio, ed aziende che prestano personale esclusivamente ad un settore, per le quali, in assenza di una sottoclasse apposita, fa stato il tasso base del settore d'impiego maggiorato di 5 gradi (art. 24 cpv. 5 Tariffa dei premi). La ricorrente non è un'impresa di prestito monosettoriale, motivo per cui il personale d'esercizio che presta a C._____ è classificato nella classe 70C sottoclasse AO (prestito di personale d'esercizio; doc. TAF 21).

I.

Con osservazioni del 28 marzo 2014, la ricorrente ha segnalato che il tasso di premio di un'impresa di prestito di personale non deve essere determinato in rapporto al numero di settori ai quali presta personale, ma deve essere commisurato al rischio d'infortunio del singolo settore. Il rischio d'infortunio dei dipendenti prestati a C._____ è peraltro pari a quello della sottoclasse AO della classe 15D (doc. TAF 24).

J.

Con scritto del 7 maggio 2014, l'autorità inferiore ha comunicato di rinunciare ad introdurre delle osservazioni (doc. TAF 26), scritto che è poi stato trasmesso alla ricorrente per conoscenza con provvedimento del 26 giugno 2014 (doc. TAF 27).

K.

Con provvedimento del 19 dicembre 2017 (notificato il 20 dicembre 2017), questo Tribunale ha trasmesso alla ricorrente per conoscenza copia della sentenza della Commissione di ricorso per l'assicurazione contro gli infortuni del 13 dicembre 2005 (sentenza della CRAI del 13 dicembre 2005 607/04), sentenza a cui ha fatto riferimento la SUVA nella risposta al ricorso del 26 settembre 2013 (doc. TAF 30).

Diritto:**1.**

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).

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. c LAINF (RS 832.20), i ricorsi contro le decisioni su opposizione, ai sensi dell'art. 5 PA, rese dalla SUVA in materia di attribuzione delle aziende e degli assicurati alle classi e ai gradi delle tariffe dei premi.

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. d^{bis} PA, la procedura in materia di assicurazioni sociali non è disciplinata dalla PA nella misura in cui è applicabile la LPGGA (RS 830.1). Giusta l'art. 2 LPGGA, le disposizioni della LPGGA 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 LPGGA sono applicabili all'assicurazione contro gli infortuni, sempre che la LAINF non deroghi alla LPGGA.

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 (art. 91 cpv. 1 LAINF). Essa è pertanto toccata dalla decisione su opposizione impugnata ed ha un interesse degno di protezione al suo annullamento o alla sua modifica. Per conseguenza, l'insorgente ha diritto di ricorrere nel caso in esame (art. 59 LPGGA).

1.5

1.5.1 Di principio, nella procedura di ricorso in materia amministrativa possono essere esaminati unicamente i rapporti giuridici sui quali la competente autorità amministrativa si è già determinata con una decisione vincolante. Se non è (ancora) stata emessa una decisione (o una decisione su opposizione) manca infatti l'oggetto impugnato e quindi un presupposto processuale (sentenza del TF 9C_1011/2010 del 15 dicembre 2011 consid. 1.1; DTF 131 V 164 consid. 2.1). Nella decisione impugnata del 1° maggio 2013, la SUVA, a seguito degli scritti di opposizione del 21 gennaio ed 11 febbraio 2013 della ricorrente (doc. 98 e 107), si è pronunciata sulla riconsiderazione delle decisioni di attribuzione dell'impresa alle classi e ai gradi della tariffa dei premi e delle fatture di premio per gli anni dal 2008 al 2012, pur avendo accennato a pagina 5 della decisione impugnata al grado di rischio concernente l'assicurazione infortuni professionali del 2013. Tuttavia, l'autorità inferiore non si è (ancora) pronunciata sull'opposizione interposta dall'insorgente contro la decisione tendente alla riclassificazione dell'impresa per l'anno 2013 (v. la risposta al ricorso [doc. TAF 12 ad pto II]). Nella misura in cui, nel gravame del 31 maggio 2013, la ricorrente chiede l'annullamento della decisione della SUVA, agenzia di D._____, del 19 dicembre 2012 concernente la classificazione e la fattura provvisoria dei premi 2013, tale conclusione è inammissibile in questa sede, avuto riguardo al fatto che non è ancora stata emanata la decisione su opposizione e che non sono date le condizioni per un'estensione del procedimento di ricorso ad un tema estraneo alla decisione amministrativa per il solo fatto di un generico accenno nella decisione impugnata al grado di rischio concernente l'assicurazione infortuni professionali del 2013 (DTF 130 V 138 consid. 2.1 nonché 125 V 413 consid. 2a), rilevato altresì che la ricorrente non si oppone al fatto che questo Tribunale non entri nel merito della classificazione e la fattura dei premi 2013 (v. la replica [doc. TAF 17 ad pto II paragrafo 3]).

1.5.2 Il ricorso è stato interposto tempestivamente e rispetta i requisiti previsti dalla legge (art. 50 e 52 PA). L'anticipo spese è stato corrisposto entro i termini accordati. Il ricorso è, con l'eccezione di cui al considerando 1.5.1 del presente giudizio, ammissibile.

2.

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. In virtù del principio inquisitorio, il tribunale accerta i fatti determinanti per la soluzione della controversia, assume le prove necessarie e le valuta liberamente (art. 12 PA). Le parti sono tenute a cooperare all'accertamento dei fatti (art. 13 PA) e a motivare il ricorso (art. 52 PA). Per conseguenza, 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).

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). Se la questione da giudicare presuppone delle conoscenze tecniche specifiche, come nel caso dell'attribuzione delle aziende alle classi e ai gradi delle tariffe dei premi, il giudice deve esaminare l'inadeguatezza della decisione impugnata con un certo riserbo, limitandosi ad intervenire solo se l'autorità inferiore ha abusato del proprio potere di apprezzamento (DTF 130 II 449 consid. 4.1; sentenza del TAF C-873/2011 del 5 dicembre 2011 consid. 3.1).

2.3 Quando esamina una decisione concernente la classificazione di un'impresa in un tariffario dei premi, il Tribunale amministrativo federale non deve controllare la legalità del tariffario nel suo insieme e neppure esaminare tutte le posizioni; lo stesso deve solo chiedersi se, nel caso concreto, la posizione tariffaria in questione è conforme alla legge e alla Costituzione (DTF 126 V 344 consid. 1; v. anche DTF 128 I 102 consid. 3 in fine). Inoltre, questo Tribunale non può sostituire il proprio apprezzamento a quello dell'assicurazione; lo stesso non può effettuare considerazioni relative alla politica tariffaria né pronunciarsi in merito ad altre soluzioni possibili; esso è tuttavia tenuto a verificare se il fine perseguito dalla legge può essere raggiunto e se, a questo proposito, l'assicurazione ha fatto uso delle sue competenze conformemente al principio della proporzionalità (DTF 126 V 70 consid. 4a e 126 V 344 consid. 4a; sentenza del TAF C-571/2012 del 4 settembre 2014 consid. 6.1).

2.4 In tale ambito, va rammentato che un tariffario dei premi costituisce l'espressione di un intero sistema di regole che prende in considerazione interessi diversificati e che, secondo le circostanze, può risultare di difficile accesso al singolo individuo (DTF 116 V 130 consid. 2a). Nell'elaborazione

di un tariffario, l'assicuratore deve infatti prendere in considerazione un insieme di circostanze complesse e di obiettivi contraddittori, ragione per cui deve poter disporre di un ampio margine di manovra. Per questo motivo, una singola posizione del tariffario non può essere estrapolata dal suo contesto globale, ma va analizzata conto tenuto dell'insieme delle disposizioni tariffarie. Un tale approccio può avere come conseguenza che una decisione può, se considerata singolarmente, comportare alcune apparenti irregolarità, mentre è del tutto giustificata, se considerata nel suo contesto (DTF 112 V 283 consid. 3 confermata in DTF 126 V 344 consid. 4a). Pertanto, la possibilità di rivedere un tariffario deve essere utilizzata con molta riserva, dal momento che gli assicuratori infortuni, ed in particolare la SUVA, dispongono in quest'ambito di un ampio potere di apprezzamento. Di regola, il giudice interviene in un tariffario solo qualora l'applicazione di una posizione dello stesso svantaggi o favorisca una delle parti in maniera manifestamente contraria al diritto o sia fondata su considerazioni soggettive (sentenza del TF U 346/01 del 28 maggio 2002 consid. 2; DTF 125 V 101 consid. 3c; sentenza del TAF C-873/2011 consid. 3.1).

3.

L'oggetto litigioso nella presente procedura ricorsuale è costituito dal tasso dei premi per gli infortuni professionali per gli anni dal 2008 al 2012. La ricorrente non contesta né l'assoggettamento alla SUVA né l'attribuzione alla classe 70C sottoclasse AO della tariffa dei premi nella sua qualità di impresa attiva nel settore del prestito di personale. L'insorgente si oppone invece alla riclassificazione, dalla parte d'impresa B alla parte d'impresa A, dei salari dei dipendenti prestati a C._____ per attività di produzione. Postula pure, in via subordinata, la formazione di una parte d'impresa C (fabbricazione di prodotti della tecnica dell'informazione, microtecnica, medicale e d'orologeria) a cui attribuire il personale prestato a C._____.

4.

4.1 Giusta l'art. 92 cpv. 1 LAINF, i premi sono fissati dagli assicuratori in per mille del guadagno assicurato; essi consistono di un premio netto corrispondente al rischio e di supplementi per le spese amministrative, i costi di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, le indennità di rincarato e l'eventuale finanziamento di un fondo di compensazione.

4.2 Secondo l'art. 92 cpv. 2 LAINF, per il calcolo dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni professionali, le aziende sono ripartite in classi di tariffe dei premi e nei relativi gradi secondo il genere e le condizioni loro propri; è tenuto segnatamente conto del pericolo d'infortuni e dello stato

delle misure preventive. Singoli gruppi di lavoratori di una stessa azienda possono essere attribuiti a classi e gradi differenti.

4.3 In caso di cambiamenti del genere di azienda e di modifiche della stessa oppure in base alle esperienze acquisite in materia di rischi, l'assicuratore può modificare l'attribuzione alle classi e ai gradi del tariffario dei premi (art. 92 cpv. 4 e 5 LAINF). L'assicuratore deve tener conto del genere delle aziende, delle condizioni loro proprie, segnatamente del pericolo d'infortunio e dello stato delle misure preventive. A tal proposito, l'art. 113 cpv. 1 OAINF (RS 832.202) precisa che le aziende o parti d'azienda devono essere ripartite nelle classi di tariffe dei premi in modo che i premi netti bastino, con ogni probabilità, a coprire i costi degli infortuni professionali e delle malattie professionali di una comunità di rischio (sentenza del TAF C-5649/2011 del 10 aprile 2013 consid. 6.1).

4.4 Se le attività svolte dai dipendenti di un'impresa sono attribuibili a diverse comunità di rischio, è possibile definire diverse parti d'impresa ai fini del calcolo dei premi. Non vengono create parti d'impresa separate per le attività che si considerano tipiche di un determinato genere d'impresa e il cui rischio è contemplato nel tasso base della comunità di rischio. Una persona assicurata, ovvero la sua somma salariale, deve essere interamente attribuita alla parte d'impresa nella quale rientrano le attività per le quali è principalmente impiegata (art. 9 cpv. 1 a 3 Tariffa dei premi).

4.5 Secondo le regole di classificazione per la determinazione dei premi nell'assicurazione contro gli infortuni obbligatoria (Tariffa dei premi), la SUVA mette a disposizione modelli di premi adeguati ai diversi segmenti di clienti (art. 19 Tariffa dei premi). A seconda delle dimensioni dell'impresa, la SUVA ha previsto una classificazione secondo il modello base, secondo il sistema bonus-malus o secondo il sistema della tariffazione empirica (art. 21-23 Tariffa dei premi). Un'unità di rischio viene classificata secondo il tasso base segnatamente se l'impresa versa un premio base medio inferiore a fr. 5'000.- l'anno per l'assicurazione infortuni professionali e inferiore a fr. 60'000.- l'anno per l'assicurazione infortuni non professionali (art. 21 Tariffa dei premi). Il tasso di premio netto viene calcolato in base al sistema bonus-malus – che prevede un adeguamento del tasso base netto per ogni comunità di rischio in base al tasso di rischio dell'impresa interessata – se il premio base medio è compreso nell'assicurazione infortuni professionali tra fr. 5'000.- e fr. 300'000.- l'anno e nell'assicurazione infortuni non professionali tra fr. 60'000.- e fr. 300'000.- l'anno (art. 22 Tariffa dei premi). A partire da un premio base medio di fr. 300'000.- l'anno in un ramo assicurativo

trova applicazione il sistema della tariffazione empirica sia nell'assicurazione infortuni professionali che nell'assicurazione infortuni non professionali (art. 23 Tariffa dei premi; sentenza del TAF C-571/2012 consid. 6.3).

5.

Appare opportuno menzionare i principi giuridici più importanti che l'assicuratore infortuni deve rispettare nell'ambito della fissazione del premio (v., per un'illustrazione più dettagliata di questi principi, DTAF 2007/27 consid. 5; sentenze del TAF C-571/2012 consid. 6.2 e C-873/2011 consid. 4).

5.1 Il premio deve rispettare il principio della conformità al rischio (art. 92 cpv. 2 e 5 LAINF). Secondo questo principio, le imprese o le parti di esse devono essere classificate nelle classi e nei gradi del tariffario dei premi tenuto conto del genere e delle condizioni che sono loro propri, in particolare del rischio di infortunio e dello stato delle misure preventive. La conformità al rischio implica che a rischi elevati corrisponderanno premi importanti e, viceversa, a rischi esegui premi più bassi. In base alle esperienze acquisite in materia di rischi, l'assicuratore può di propria iniziativa o su domanda dei titolari delle aziende, modificare l'attribuzione di determinate imprese alle classi e ai gradi del tariffario dei premi, con effetto dall'inizio del nuovo esercizio contabile (art. 92 cpv. 5 LAINF).

5.2 I tariffari dei premi devono parimenti rispettare il principio della parità di trattamento (art. 8 Cost.). Secondo questo principio, una decisione o un'ordinanza violano il principio della parità di trattamento quando stabiliscono delle distinzioni giuridiche che non sono giustificate da alcun motivo ragionevole in considerazione della situazione da regolamentare oppure omettono di operare distinzioni che si impongono tenuto conto delle circostanze; in altri termini, allorquando ciò che è simile non è trattato in maniera identica e ciò che è diverso non è trattato in maniera differente (DTF 129 I 346 consid. 6). Il Tribunale federale ha precisato che, per quanto concerne i tariffari dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni, il principio della parità di trattamento coincide con l'esigenza della conformità al rischio (art. 92 cpv. 2 LAINF). Se ne deduce che le imprese che presentano rischi identici devono essere classificate in maniera analoga (e viceversa).

5.3 Va pure menzionato il principio della solidarietà, in virtù del quale il rischio di infortunio deve essere sopportato da un gran numero di imprese (DTF 112 V 316 consid. 5c) e il principio dell'assicurazione, che presuppone che i rischi siano ripartiti fra una molteplicità di assicurati.

5.4 Il principio della mutualità (art. 61 cpv. 2 LAINF; DTF 126 V 26 consid. 3c in fine) esige che ai membri dell'assicurazione vengano garantiti i medesimi vantaggi, senz'alcuna distinzione se non quelle risultanti dai contributi versati e con l'esclusione di ogni idea di beneficio. In altre parole, il principio della mutualità postula l'equilibrio fra contributi e prestazioni e, a condizioni identiche, la loro uguaglianza (DTF 122 V 291 consid. 3b); esso vieta inoltre che un assicurato possa beneficiare di vantaggi che l'istituto assicurativo non concede agli altri affiliati che si trovano in una situazione equiparabile (DTF 113 V 205 consid. 5b). Ciò significa che all'interno di una comunità di rischi i premi ed i costi degli infortuni devono essere equilibrati (DTF 112 V 316 consid. 3).

6.

6.1 Secondo l'art. 53 cpv. 2 LPGA, l'assicuratore può tornare sulle decisioni o sulle decisioni su opposizione formalmente passate in giudicato se è provato che erano manifestamente errate e se la loro rettifica ha una notevole importanza. Per determinare se è possibile riconsiderare una decisione per il motivo che essa sarebbe senza dubbio erronea, occorre fondarsi sulla situazione giuridica esistente al momento in cui questa decisione è stata resa prendendo in considerazione la prassi allora in vigore, fermo restando che un cambiamento di prassi o di giurisprudenza non giustifica di regola una riconsiderazione. La riconsiderazione permette di correggere un'applicazione iniziale erronea del diritto come pure una constatazione inesatta dei fatti. Per motivi legati alla sicurezza giuridica, l'irregolarità deve essere manifesta. Gli organi d'applicazione non dovrebbero infatti procedere in ogni momento ad una nuova valutazione della situazione solo in base ad un esame più approfondito dei fatti. In particolare, non vi è inesattezza manifesta se la decisione iniziale appare sostenibile alla luce della situazione di fatto e di diritto. In altri termini, la via della riconsiderazione è adempiuta soltanto se non vi è alcun dubbio sull'erroneità della decisione iniziale e se la ritenuta erroneità configura la sola valutazione possibile alla luce dei fatti e delle disposizioni legali applicabili. Se persistono ragionevoli dubbi sul carattere erroneo della decisione iniziale, non è possibile procedere ad un riesame (DTF 138 V 324 consid. 3.3 e 117 V 8 consid. 2c nonché relativi riferimenti; sentenze del TF 9C_194/2015 del 30 ottobre 2015 consid. 2.2, 8C_113/2012 del 21 dicembre 2012 consid. 5 in fine e 9C_1061/2010 del 7 luglio 2011 consid. 6.1 e 6.2). Inoltre, in virtù dell'art. 41 cpv. 1 Tariffa dei premi, la modifica retroattiva dell'attribuzione alle classi e ai gradi della tariffa dei premi in seguito a mutamenti del genere o delle condizioni d'esercizio e la correzione delle classificazioni errate avvengono soltanto se sono

presenti le condizioni formali e materiali per una revisione o riconsiderazione ai sensi dell'art. 53 LPGGA. Se la correzione di un errore di classificazione comporta uno svantaggio per l'impresa, la SUVA vi rinuncia a meno che l'impresa non abbia fornito informazioni sbagliate o omesso di notificare le mutate condizioni d'esercizio (art. 41 cpv. 2 Tariffa dei premi).

6.2 La SUVA sottolinea che le decisioni di classificazione e le fatture di premio per gli anni dal 2008 al 2012 erano manifestamente errate poiché le somme salariali non risultavano attribuite alle parti d'impresa corrette. Per questo motivo, è stato effettuato un calcolo errato dei tassi di premio e le fatture di premio indicavano degli importi di premio sbagliati. La SUVA ha altresì segnalato che in considerazione di una differenza di pagamento di premi di oltre fr. 200'000.-, la correzione delle decisioni di classificazione e delle fatture di premio riveste una notevole importanza. Secondo la SUVA, dichiarando le somme salariali del personale prestato a C._____ in una parte d'impresa errata, l'insorgente ha inoltre fornito delle informazioni sbagliate, motivo per cui detta autorità ha ritenuto siccome adempiti i presupposti per procedere ad una riconsiderazione delle decisioni di attribuzione della ricorrente alle classi e ai gradi della tariffa dei premi per gli anni dal 2008 al 2012 (v. la decisione di riconsiderazione del 19 dicembre 2012 e la risposta al ricorso [doc. TAF 12 ad pto III]).

6.3 Secondo la ricorrente, anche ritenendo errato il proprio agire dal 2008 al 2012, allorquando ha dichiarato i dipendenti prestati a C._____ nella parte d'impresa B, e non nella parte d'impresa A, le decisioni di fissazione dei premi non possono considerarsi siccome manifestamente errate. Basti rilevare che l'errore si è protratto per 12 anni, l'insorgente prestando personale a C._____ dal 2004. Se l'errore fosse stato evidente, la SUVA lo avrebbe scoperto prima, l'impresa essendo stata sottoposta a più revisioni. L'attività a basso rischio d'infortunio svolta presso C._____ non permette altresì di ritenere indubbiamente erronea la classificazione di questi dipendenti in una parte d'impresa, la parte B, soggetta ad un grado di premio consono al rischio d'impiego. Tanto più che il personale prestato a C._____ non è maggiormente soggetto ad infortunio rispetto al personale impiegato in questa ditta. A tal proposito, dalla statistica degli infortuni della parte d'impresa B risulta che non vi è stato alcun caso dal 2006 al 2009, mentre per il 2011 un solo caso d'infortunio concerne un dipendente prestato a C._____, che non si è però infortunato durante l'attività lavorativa. L'insorgente ha poi precisato che dal 2008 al 2011 ha versato fr. 2'764'298.-, pari al 33.36% della massa salariale, a collaboratori prestati a C._____. Un terzo del personale stipendiato rappresenta una gran-

dezza sufficiente per conferire la necessaria credibilità ad un'unità di rischio. Sarebbe stato irragionevole applicare ai dipendenti prestati a C. _____, che svolgono lo stesso lavoro e con lo stesso rischio d'infortunio dei dipendenti fissi, un tasso di premio superiore a quello applicato a questa ditta perché impiegati tramite un'agenzia di collocamento. La SUVA avrebbe peraltro dovuto rinunciare a modificare le classificazioni passate in giudicato poiché questa correzione comporta uno svantaggio economico per l'impresa (v. il ricorso del 31 maggio 2013 [doc. TAF 1 ad pto 3.3]).

6.4 Questo Tribunale rileva che la ricorrente, quale impresa di prestito di personale, è suddivisa in due parti d'impresa, e meglio una parte d'impresa A afferente al prestito di personale d'esercizio ed una parte d'impresa B afferente al prestito di personale d'ufficio e al proprio personale d'ufficio (v., fra gli altri, doc. 29). Secondo la descrizione dell'impresa (doc. 41 e 42), il 100% della massa salariale della parte A concerne il prestito di personale d'esercizio ed il 100% della massa salariale della parte B concerne l'amministrazione per imprese di prestito di personale. La ricorrente riferisce che suo cliente principale è la C. _____, ditta avente quale scopo (...; estratto online del registro di commercio del Cantone B. _____ della menzionata ditta). Il personale prestato a C. _____ è impiegato in attività di produzione, ciò che non è contestato in questa sede (v. anche due schede timbratura dell'anno 2005, che indicano quale attività svolta "montaggio" [doc. TAF 1, doc. M]). Secondo le regole di classificazione, le somme salariali dei dipendenti prestati a C. _____ devono essere dichiarate nella parte d'impresa nella quale rientrano le attività per le quali sono principalmente impiegati (art. 9 cpv. 3 Tariffa dei premi), ovvero nella parte d'impresa A. Nell'ambito della revisione del 6 dicembre 2012, il revisore ha constatato che la ricorrente ha dichiarato il personale prestato a C. _____ nella parte d'impresa B. A prescindere dalle considerazioni dell'insorgente sull'attività a basso rischio d'infortunio svolta presso C. _____, la notifica dei dipendenti prestati nella parte d'impresa B è manifestamente errata. In tale ambito, non soccorrono altresì la ricorrente le sue considerazioni sulla non conformità di tale classificazione da parte della SUVA. In effetti, qualora un'impresa volesse contestare tale classificazione, non ha diritto di includere i suoi dipendenti nella classe o sottoclasse tariffaria che ritiene corretta, ma deve segnalare esplicitamente alla SUVA quello che essa ritiene essere un tariffario contrario alla costituzione, illegale o inadeguato/inappropriato. Inserendo il proprio personale d'esercizio prestato a C. _____ nella parte B dell'impresa, la ricorrente ha manifestamente fornito un'indicazione errata. A causa delle indicazioni errate fornite dall'insorgente sull'ammontare dei salari nella parte A e nella parte B dell'impresa (v. le dichiarazioni dei salari; doc. 29, 38, 48, 55 e 100), la SUVA ha effettuato un

calcolo errato dei tassi di premio per gli anni dal 2008 al 2012 (doc. 19, 22, 34, 46 e 53) ritenuto che il tasso di premio dipende, fra gli altri, dalla credibilità di un'unità di rischio che, a sua volta, dipende dalla sua grandezza in relazione alla massa salariale (v. la decisione impugnata del 1° maggio 2013 [doc. 114 ad pto 1]) e le fatture di premio indicavano degli importi sbagliati (doc. 30, 39, 49, 54 e 56) in quanto le due parti d'impresa sono classificate con tassi di premio diversi (v. la decisione impugnata del 1° maggio 2013 [doc. 114 ad pto 1]). La SUVA ben doveva quindi riclassificare i salari dei dipendenti prestati a C._____ per attività di produzione dalla parte B alla parte A dell'impresa (doc. 69, 77 e 79), ricalcolare i tassi di premio dal 2008 al 2012 e correggere le fatture dei premi (doc. 80, 82, 85 e 101). La ricorrente e la SUVA quantificano infine la differenza di pagamento di premi in oltre fr. 200'000.- (v. il ricorso [doc. TAF 1 ad pto II.A.f] e la risposta al ricorso [doc. TAF 12 ad pto III]). Le decisioni del 5 settembre 2007, 3 settembre 2008, 16 luglio 2009, 11 agosto 2010, 19 agosto 2011 e 27 agosto 2012 di attribuzione della ricorrente alle classi e ai gradi della tariffa dei premi per gli anni dal 2008 al 2012 (doc. 16, 23, 31, 43, 50 e 58) erano quindi manifestamente errate e la rettifica delle stesse di notevole importanza. Pertanto, e da questo profilo, a giusto titolo l'autorità inferiore ha proceduto, ai sensi dell'art. 53 cpv. 2 LPGa, alla riconsiderazione delle stesse.

7.

7.1 La ricorrente lamenta una violazione del principio della buona fede. Sostiene che, nell'ambito della revisione dell'agosto 2007, la SUVA ha in particolare verificato la classificazione dei dipendenti nelle parti d'impresa A e B, le schede di timbratura e la corrispondenza fra le liste paga e la contabilità finanziaria. Il revisore ha certo constatato che il personale prestato a C._____ era impiegato in attività di produzione. Le schede timbratura riportavano infatti l'indicazione "reparto montaggio". Essa poteva quindi in buona fede ritenere corretta la classificazione dei dipendenti prestati a C._____. La scelta di attribuire questi dipendenti alla parte d'impresa B, e non alla parte d'impresa A, è dovuta al fatto che i tassi di premio applicati ai dipendenti fissi di C._____ sono inferiori rispetto al tasso di premio applicati alla parte d'impresa A. L'insorgente precisa poi che, partendo dal presupposto che il tasso di premio applicato ai collaboratori prestati a C._____ fosse corretto, ha stabilito la tariffa da fatturare per il prestito di personale. A distanza di anni, non può più recuperare la differenza fra i premi contabilizzati ed i premi fissati con l'impugnata decisione.

7.2 La SUVA sottolinea che, nell'ambito della revisione dell'agosto 2007, il revisore ha confrontato i dati relativi all'orario di lavoro con i conteggi dei salari. Scopo della revisione non era esaminare le attività svolte dai dipendenti, ma confrontare i conteggi dei salari con le annotazioni delle ore di lavoro. Il rapporto di revisione concerne il confronto fra i conteggi salariali ed i conteggi delle ore di lavoro, ma non fornisce alcuna informazione sull'attribuzione dei salari alle parti d'impresa e non si pronuncia sulla correttezza dell'attribuzione delle somme salariali alle parti d'impresa. La ricorrente non poteva presumere che la SUVA avrebbe tollerato le dichiarazioni dei salari errate. In effetti, non appena ha scoperto l'errore, ha riconsiderato le proprie decisioni di classificazione. La decisione di riconsiderazione non viola pertanto il principio della buona fede.

7.3 Quanto alla censura sulla violazione del principio della buona fede, secondo giurisprudenza, tale principio, sancito dall'art. 9 Cost, tutela la legittima fiducia dell'amministrato nei confronti dell'autorità amministrativa e gli permette in particolare di esigere che l'amministrazione rispetti le promesse fatte e non si contraddica. Un'informazione o una decisione erronea possono obbligare l'amministrazione a concedere a un amministrato un vantaggio contrario alle legge a condizione che cumulativamente l'amministrazione è intervenuta in una situazione concreta nei confronti di determinate persone, essa ha agito entro i limiti della propria competenza o comunque è supposta avere agito entro tali limiti, l'amministrato non ha potuto rendersi conto immediatamente dell'inesattezza dell'informazione ricevuta e, facendo affidamento sull'informazione ricevuta, egli ha preso delle disposizioni non reversibili senza pregiudizio e da quando l'informazione è stata resa non è intervenuta una modifica del quadro giuridico (sentenza del TF 9C_5/2015 del 31 luglio 2015 consid 3; DTF 131 V 472 consid. 5 e 131 II 627 consid. 6 e relativi riferimenti).

7.4 Dal richiamato rapporto di revisione dell'agosto 2007 (doc. 4) emerge che la SUVA ha in particolare controllato la documentazione relativa alla registrazione delle ore, alle liste paga ed alla contabilità, e meglio le schede timbratura, il programma salariale, il libro mastro ed il bilancio/conto. Ha altresì verificato, fra gli altri, che la tenuta delle liste paga, la corrispondenza fra le liste paga e la contabilità finanziaria ed il riporto dei salari sulla dichiarazione dei salari erano corretti. Tuttavia, a prescindere dalla questione di sapere se tali indicazioni permettevano di accertare quale fosse l'attività svolta dai dipendenti e/o di verificare la ripartizione delle somme salariali nelle parti d'impresa A e B, va rilevato che la ricorrente ha riferito che il personale prestato a C. _____ era impiegato in attività di produ-

zione. Ora, secondo le regole di classificazione, le somme salariali dei dipendenti prestati a C._____ devono essere dichiarate nella parte d'impresa nella quale rientrano le attività per le quali sono principalmente impiegati (art. 9 cpv. 3 Tariffa dei premi), ovvero nella parte d'impresa A afferente al prestito di personale d'esercizio. L'insorgente notificava però, nella dichiarazione dei salari, i collaboratori prestati a C._____ nella parte d'impresa B poiché i tassi di premio applicati ai dipendenti fissi di C._____ erano inferiori rispetto ai tassi di premio applicati alla parte d'impresa A. La ricorrente era o doveva pertanto essere a conoscenza di aver effettuato in modo errato la ripartizione delle somme salariali nelle parti d'impresa A e B. Quand'anche nell'ambito della revisione dell'agosto 2007, la SUVA avesse, usando della necessaria diligenza, potuto rendersi conto dell'irregolarità manifesta nella dichiarazione della ricorrente di includere il personale prestato a C._____ nel personale d'ufficio, questo ancora non significa che abbia scientemente tollerato rispettivamente condiviso tale errata dichiarazione della ricorrente. È per contro verosimile nel senso della probabilità preponderante che la SUVA non si sia resa conto per svista manifesta di tale irregolarità. Si tratta ben inteso di un errore da parte della SUVA che, non appena è stato constatato nell'ambito della revisione effettuata nel dicembre 2012, è stato corretto. In siffatte circostanze, essendo carente una delle condizioni cumulativamente richieste per tutelare la buona fede dell'insorgente, ossia quella di un'aspettativa legittima meritevole di tutela, la censura di una violazione del principio della buona fede deve essere respinta.

8.

8.1 Quanto alla struttura della classe 70C della tariffa dei premi, la SUVA rileva che oggetto dell'assicurazione è l'impresa e che il rischio assicurato è il rischio dell'azienda. Nella tariffa dei premi, le aziende che prestano personale sono attribuite alla classe 70C e, all'interno di questa, il prestito di personale d'esercizio è attribuito alla sottoclasse AO, a prescindere se il personale prestato è impiegato nell'industria orologiera, nel settore delle pulizie o nell'industria tessile. L'aspetto comune è il prestito di personale d'esercizio, fatto che distingue queste imprese dalle aziende del corrispondente settore d'impiego. Le imprese di prestito di personale hanno diversi settori d'impiego che possono variare a dipendenza della situazione congiunturale. Il rischio d'infortunio di un dipendente prestato è differente rispetto al rischio d'infortunio di un dipendente fisso. Il dipendente prestato è impiegato in nuovi posti di lavoro, è confrontato ad un ambiente di lavoro ed a procedimenti sconosciuti e deve fornire sin dall'inizio un rendimento completo. Per questi motivi, il prestito di personale d'esercizio è riunito in

una sottoclasse. Secondo la SUVA, la composizione della sottoclasse AO è conforme al diritto poiché riunisce imprese dello stesso genere e con lo stesso rischio d'infortunio. Il tasso base della sottoclasse AO corrisponde al rischio medio dell'attività di prestito di personale e contempla tutti i rischi del personale d'esercizio prestato, di modo che il principio della parità di trattamento è rispettato. La struttura della classe 70C con una sottoclasse per il prestito di personale d'esercizio è stata peraltro approvata dall'allora Commissione di ricorso per l'assicurazione contro gli infortuni con sentenza del 13 dicembre 2005 (sentenza della CRAI del 13 dicembre 2005 607/04). La SUVA segnala poi che la ricorrente è suddivisa in due parti d'impresa, e meglio una parte d'impresa A per il prestito di personale d'esercizio (classe 70C, sottoclasse AO) ed una parte d'impresa B per il prestito di personale d'ufficio e il proprio personale d'ufficio (classe 70C, sottoclasse BO). L'insorgente non è un'impresa di prestito monosettoriale ed il personale che presta a C. _____ è personale d'esercizio, motivo per cui lo stesso deve essere attribuito alla parte d'impresa A. Non sussiste alcuna base legale per poter costituire una parte d'impresa C (classe 15D, sottoclasse AO) per i dipendenti prestati a C. _____ (v. la risposta al ricorso [doc. TAF 12 ad pto III] e la duplica [doc. TAF 21]).

8.2 La ricorrente rileva che l'impresa è suddivisa in una parte d'impresa A (prestito di personale d'esercizio) ed una parte d'impresa B (prestito di personale d'ufficio). Segnala che suo cliente principale è la C. _____, ditta a cui presta un terzo dei propri dipendenti (v. il ricorso [doc. TAF 1 ad pto II.A.b]). Per le aziende attive nel prestito di personale (classe 70C), la tariffa dei premi prevede delle sottoclassi per il prestito di personale d'esercizio, di personale domestico, alberghiero e di cura, di personale per la manutenzione di aeromobili, di personale per lo sport professionistico, di personale d'ufficio e d'informatici. Le aziende di prestito di personale hanno una loro cerchia di clienti, che necessitano temporaneamente di lavoratori con determinate qualifiche. Le fluttuazioni di personale avvengono all'interno dello stesso tipo di lavoro, secondo i bisogni dei clienti. La SUVA non spiega per quale motivo ha riunito la maggior parte dei lavoratori destinati alla produzione nella sottoclasse prestito di personale d'esercizio (sottoclasse AO). La Tariffa dei premi viola il principio della parità di trattamento poiché non attua le necessarie distinzioni all'interno della sottoclasse AO, sebbene il rischio d'infortuni sia differente tra i diversi settori dell'economia a cui viene prestato personale. Secondo lo studio del 18 dicembre 2008 del Segretariato di Stato dell'economica (doc. TAF 1, doc. V), il 37% dei lavoratori interinali è impiegato nell'industria, il 18% nella costruzione ed il 45% in prestazioni di servizio. S'impone che la SUVA crei delle sottoclassi per il prestito di personale d'esercizio nei settori principali dell'industria e

dell'edilizia. Secondo l'insorgente, il rischio d'infortunio di un dipendente prestato non si differenzia dal rischio di un dipendente fisso. Il tasso base della sottoclasse AO non corrisponde poi al rischio medio dell'attività di prestito di personale d'esercizio. Il grado di premio delle imprese di prestito di personale d'esercizio (grado AIP di 110 e AINP di 95) non rappresenta infatti una media (fra gli altri) fra il grado di premio per il settore della fabbricazione di prodotti della tecnica dell'informazione, microtecnica, medicale e d'orologeria (grado AIP di 48 e AINP di 82) ed il grado di premio per il settore dell'edilizia (grado AIP di 106 e AINP di 94). La ricorrente segnala poi che la SUVA tratta in modo differente le aziende che prestano personale a più di un settore dell'economia, per le quali si applica un tasso medio, rispetto alle aziende che prestano personale ad un solo settore, per le quali, in assenza di una sottoclasse apposita, fa stato il tasso base del settore d'impiego maggiorato di 5 gradi. Il grado di premio non deve essere stabilito a dipendenza dei settori ai quali viene prestato il personale, ma deve essere commisurato al rischio d'infortunio del settore d'impiego. Il personale prestato a C._____ è certo personale d'esercizio (fabbricazione di prodotti ottici e in fibra). Il rischio d'infortunio è però pari a quello dei dipendenti fissi di C._____. Ritenuto il gran numero di collaboratori prestati a C._____, in assenza di una sottoclasse apposita, occorre classificare tali dipendenti nella stessa classe e sottoclasse alla quale appartiene questa ditta (classe 15D sottoclasse AO). La ricorrente postula di suddividere l'impresa in tre parti d'impresa, segnatamente parte A (prestito di personale d'esercizio, classe 70C, sottoclasse AO), parte B (prestito di personale d'ufficio, classe 70C, sottoclasse BO) e parte C (microtecnica e tecnica medica ed elettrotecnica, classe 15D, sottoclasse AO; parte a cui attribuire il personale prestato a C._____ [v. il ricorso e la replica [doc. TAF 1 e doc. TAF 17]).

8.3

8.3.1 Questo Tribunale rileva che, secondo le regole di classificazione per la determinazione dei premi nell'assicurazione contro gli infortuni obbligatoria, le imprese o le parti di esse devono essere ripartite nelle classi e nei gradi del tariffario dei premi tenuto conto del genere e delle condizioni che sono loro propri, in particolare del rischio di infortunio e dello stato delle misure preventive (art. 92 cpv. 2 LAINF). Il principio della mutualità ed il principio della conformità al rischio delineano un quadro generale all'interno del quale sono possibili una moltitudine di soluzioni tariffarie differenti, ma non definiscono i criteri in base ai quali si formano le comunità di rischio. Se oltre alla soluzione della SUVA, altre distinzioni sono possibili, ciò non permette ancora di distanziarsi dalla soluzione proposta dalla

SUVA nella tariffa dei premi, ritenuto l'ampio potere d'apprezzamento di cui dispone in tale ambito l'autorità inferiore. Idealmente, ogni impresa dovrebbe poter formare una propria comunità di rischio, ma dato che raramente le statistiche di una singola impresa attestano dei rischi significativi, diverse imprese sono attribuite alla medesima comunità di rischio. In realtà, non sussiste un'impresa completamente identica ad un'altra, motivo per cui l'attribuzione di un'impresa ad una comunità di rischio può comportare alcune apparenti disuguaglianze. Ciò appare inevitabile (sentenza del TAF C-3432/2007 del 21 aprile 2009 consid. 5.1.2).

8.3.2 In particolare, per il calcolo dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni professionali, le imprese o parti d'impresa sono ripartite nelle classi e nei relativi gradi della tariffa dei premi, secondo il genere e le condizioni loro propri e tenuto conto del pericolo d'infortunio (art. 92 cpv. 2 LAINF e art. 113 cpv. 1 OAINF). Ai fini della determinazione dei premi, la SUVA ha redatto delle regole di classificazione, che si applicano alle imprese i cui dipendenti sono obbligatoriamente assicurati alla SUVA contro le conseguenze degli infortuni professionali (art. 1 e 2 Tariffa dei premi). Secondo la Tariffa dei premi della SUVA, tutte le imprese o parti d'impresa assicurate alla SUVA vengono attribuite a una comunità di rischio; l'attribuzione alla comunità di rischio avviene in base alle caratteristiche d'esercizio. Un'impresa viene attribuita alla comunità di rischio che, in rapporto alla somma salariale complessiva, raggruppa in sé la porzione più elevata di caratteristiche d'esercizio. Per definire le caratteristiche d'esercizio viene stilata una descrizione dell'impresa che la stessa deve sottoscrivere (art. 18 cpv. 1 a 3 Tariffa dei premi). Le comunità di rischio dell'assicurazione infortuni professionali sono ripartite in classi, sottoclassi e parti di sottoclassi; le classi sono comunità di rischio che riuniscono diverse sottoclassi dello stesso ramo economico allo scopo di garantire il finanziamento a lungo termine, le sottoclassi sono comunità di rischio che riuniscono imprese o parti d'impresa tra loro affini e con un rischio infortunistico simile al fine della determinazione dei premi e le parti di sottoclasse sono comunità di rischio che riuniscono imprese e parti d'impresa tra loro affini e con rischio infortunistico simile al fine della determinazione dei premi (art. 13 cpv. 1 a 4 Tariffa dei premi). Ad ogni parte di sottoclasse è attribuito un tasso base; ogni tasso base corrisponde ad un tasso netto nella tariffa base della SUVA (art. 13 cpv. 5 Tariffa dei premi). Si distingue fra imprese di prestito di personale che forniscono personale a diversi settori, per le quali si applica un tasso medio, ed imprese che forniscono personale ad un unico settore, per le quali, in assenza di una sottoclasse apposita, fa stato il tasso base del settore d'impiego maggiorato di 5 gradi (art. 24 cpv. 5 Tariffa dei premi). Si

procede in un primo momento all'attribuzione a una classe e successivamente, all'interno di quest'ultima, all'attribuzione ad una sottoclasse ed infine all'attribuzione ad una parte di sottoclasse (art. 18 cpv. 2 Tariffa dei premi). A tal proposito, la SUVA ha allestito una struttura delle classi (Allegato 1 alla Tariffa dei premi). Le aziende attive nel prestito di personale sono classificate nella classe 70C (prestito di personale). La classe 70C comprende tutte le imprese di prestito di personale. La caratteristica comune è il prestito di personale. Il criterio di classificazione si basa su una motivazione fatturale. A seconda dell'attività svolta dai dipendenti, la classe 70C è poi suddivisa in sei sottoclassi, segnatamente prestito di personale artigiano edilizia e industria (sottoclasse AO), prestito di personale settore alberghiero e sanità (sottoclasse AC), prestito di personale manutenzione aerei (sottoclasse AE), prestito di personale sport professionistico (sottoclasse AL), prestito di personale d'ufficio e d'amministrazione (sottoclasse BO) e prestito di personale informatica e relativa amministrazione (sottoclasse BI). Appare corretto che il personale d'esercizio sia attribuito alla sottoclasse AO (prestito di personale per l'artigianato, l'edilizia e l'industria), senza effettuare alcuna distinzione a dipendenza che lo stesso sia impiegato nell'industria orologiera, nel settore dell'imballaggio o nell'edilizia. All'interno delle sottoclassi della classe 70C, vi è poi un'ulteriore differenziazione fra le imprese in base al tasso di rischio, di modo che le imprese appartenenti alla stessa sottoclasse non pagano lo stesso tasso di premio (sentenza della CRAI del 13 dicembre 2005 607/04 consid. 7a e 7b). In particolare, se il premio base medio nell'assicurazione infortuni professionali è compreso tra fr. 5'000.- e fr. 300'000.- l'anno (art. 22 Tariffa dei premi), il tasso di premio viene calcolato in base al sistema bonus-malus, che prevede un adeguamento del tasso base netto per ogni comunità di rischio in base al tasso di rischio dell'impresa interessata. Il premio è fissato in base alla comunità di rischio cui appartiene una determinata azienda. Tuttavia, se un'impresa presenta costi d'infortunio più bassi rispetto alla media del proprio settore, viene premiata con uno sconto sul premio (bonus). Questo Tribunale ha già esaminato la legittimità di un simile sistema tariffario ed ha considerato che, benché imprese appartenenti alla medesima comunità di rischio paghino premi differenti, ciò è compatibile con le esigenze legali e costituzionali, nella misura in cui questa differenza trova la sua corrispondenza nel principio della conformità al rischio (sentenza del TAF C-873/2011 consid. 5.1). Ora, la ricorrente è attiva nel settore del prestito di personale (v. l'estratto online del registro di commercio del Cantone B._____). Secondo la descrizione dell'impresa del dicembre 2012, la ricorrente è attiva nel settore del prestito di personale d'esercizio e nel settore del prestito di personale d'ufficio. Nella parte d'impresa A la quota destinata al prestito di personale d'esercizio è del 100%, mentre nella parte

d'impresa B la quota destinata al prestito di personale d'ufficio è del 25% (la restante quota del 75% concerne il personale amministrativo proprio dell'impresa; doc. 71 e 72). La ricorrente, quale impresa di prestito di personale, è stata correttamente attribuita alla classe 70C della Tariffa dei premi. Questa classe comprende le imprese attive nel settore del prestito di personale. La classe 70C, cui è attribuita l'insorgente, è suddivisa in sei sottoclassi. Conto tenuto del sistema creato dalla SUVA, la ricorrente è stata correttamente attribuita alla sottoclasse AO per la parte d'impresa A (prestito di personale d'esercizio) ed alla sottoclasse BO per la parte d'impresa B (prestito di personale d'ufficio).

8.3.3 La ricorrente postula la creazione di una parte d'impresa C che dovrebbe essere attribuita alla classe 15D (microtecnica e tecnica medica, elettrotecnica) sottoclasse AO (fabbricazione rispettivamente finitura di prodotti della tecnica dell'informazione, microtecnica, medica e d'orologeria). Se i cambiamenti del genere di azienda e le modifiche della stessa sono importanti, l'assicuratore può modificare l'attribuzione alle classi e ai gradi del tariffario dei premi, se del caso con effetto retroattivo (art. 92 cpv. 4 LAINF). La legge conferisce alla SUVA la possibilità di attribuire singoli gruppi di lavoratori di una stessa impresa a classi differenti (art. 92 cpv. 2 in fine LAINF). Si tratta di una facoltà e non di un obbligo. A tal proposito, è necessario seguire i principi che la SUVA ha sviluppato in materia. Di principio, l'attribuzione di un'unità di rischio ad una classe è effettuata secondo le caratteristiche dell'attività svolta. Per la determinazione dei premi, l'unità di rischio è costituita da tutti gli assicurati di un'impresa assoggettata alla SUVA. L'unità di rischio include tutte le attività economiche che sono correlate ad essa. Nella maggior parte dei casi, le imprese possono essere attribuite ad una classe, l'unità di rischio comprendendo tutte le attività economiche svolte. Se un'impresa presenta delle caratteristiche afferenti a diverse classi, la stessa è attribuita alla classe che corrisponde alle caratteristiche preponderanti. La legge conferisce certo alla SUVA la facoltà di attribuire singoli gruppi di lavoratori di una stessa impresa a classi differenti. Tuttavia, la creazione di parti d'impresa non dovrebbe comportare la separazione di attività che dal punto di vista economico, tecnico ed organizzativo costituiscono un tutt'uno e corrispondono ad un tipo specifico di impresa. Si dovrebbe procedere alla creazione di parti d'impresa quando il datore di lavoro gestisce più imprese che non hanno alcun legame fra loro. In tal caso, ogni parte d'impresa forma un tutto dal punto di vista economico, tecnico ed organizzativo. Le diverse parti d'impresa devono inoltre differenziarsi quanto al tipo di rischio (sentenza del TAF C-3432/2007 consid. 5.3 e 5.4).

8.3.4 Secondo la descrizione dell'impresa del dicembre 2012, nella parte d'impresa A la quota destinata al prestito di personale d'esercizio è del 100%, mentre nella parte d'impresa B la quota destinata al prestito di personale d'ufficio è del 25% (la restante quota del 75% concerne il personale amministrativo proprio dell'impresa; doc. 71 e 72). Il prestito di personale per attività di produzione costituisce l'attività principale della ricorrente e rientra nelle attività abituali svolte nel settore del prestito di personale d'esercizio. Secondo le regole di classificazione, non è possibile costituire una parte d'impresa per le attività che si considerano tipiche di un determinato genere d'impresa e il cui rischio è contemplato nel tasso base della comunità di rischio (art. 9 cpv. 3 Tariffa dei premi). Il personale che la ricorrente presta a C. _____ è impiegato in attività di produzione. Nella tariffa dei premi della SUVA, le imprese che prestano personale sono attribuite alla classe 70C e, all'interno di questa, il prestito di personale d'esercizio è attribuito alla sottoclasse AO. Nel tasso base di questa sottoclasse sono compresi tutti i rischi del personale d'esercizio prestato. I dipendenti prestati a C. _____ devono essere attribuiti alla parte d'impresa A dell'insorgente. I requisiti per poter creare una parte d'impresa C per il personale prestato a C. _____ non sono dunque manifestamente adempiuti. In tale ambito, non soccorre neppure la ricorrente il fatto che la SUVA potrebbe eventualmente costituire una tale sottoclasse, ma naturalmente non solo per la ricorrente stessa. Tuttavia, non ne ha l'obbligo, né è dato sapere se tale soluzione, oltre ad essere più favorevole alla ricorrente, sia maggiormente rispettosa dei principi in materia di tariffazione.

8.3.5 Infine, quanto all'allegazione della ricorrente, secondo cui nella sentenza C-2789/2010 del 16 maggio 2011, questo Tribunale si è pronunciato sul caso di due aziende attive nel settore del prestito di personale suddivise in tre parti d'impresa, e meglio parte A concernente il prestito di personale d'esercizio (classe 70C, sottoclasse AO), parte B concernente il prestito di personale d'ufficio ed il proprio personale d'ufficio (classe 70C, sottoclasse BO) e parte C concernente i lavori edili nei cantieri sotterranei (classe 41A, sottoclasse AT; v. il ricorso del 31 maggio 2013 [doc. TAF 1 ad pto 6.2.1]), occorre precisare quanto segue. Da un'attenta lettura della sentenza emerge che questo Tribunale ha certo rilevato che le aziende in questione erano state suddivise dalla SUVA in tre parti d'impresa (v., sulla questione, il riassunto dei fatti della sentenza del TAF C-2798/2010 lettere A e B). Il Tribunale ha poi esaminato il calcolo dei premi per l'anno 2010, giungendo alla conclusione che il tasso di premio per gli infortuni professionali e non professionali per il 2010 era stato determinato correttamente (v., sulla questione, la sentenza del TAF C-2798/2010 consid. 9 e 10). Questo Tribunale non si è però pronunciato riguardo alla creazione di una parte d'impresa

non prevista dalle normative tariffarie della SUVA per queste aziende, questione che peraltro esulava dall'oggetto del litigio, fermo restando comunque che, secondo le regole di classificazione della SUVA, per i cantieri sotterranei venivano create delle apposite parti d'impresa (art. 9 cpv. 6 della Tariffa dei premi, nella versione in vigore fino al 14 novembre 2014), di modo che per le aziende in questione che prestavano collaboratori per i lavori edili nei cantieri sotterranei, era stata creata un'apposita parte d'impresa. In assenza però di una normativa tariffaria da parte della SUVA per la creazione di un'apposita parte d'impresa per il prestito di personale d'esercizio ad imprese con attività uguali a quelle della C. _____ rispettivamente di una violazione della costituzione, della legge o del principio della proporzionalità di dette normative, non v'è ragione da parte di questo Tribunale di un intervento al riguardo, tanto meno nel senso d'imporre al tariffario della SUVA concernente il prestito di personale d'esercizio una nuova parte d'impresa, e ciò a prescindere dalla questione di sapere se il TAF possa, o meno, imporre alla SUVA la creazione di una parte d'impresa non prevista nel tariffario (v. sulla questione la sentenza della CRAI del 13 dicembre 2005 607/04 consid. 3a).

9.

Per il resto, questo Tribunale rileva che, la ricorrente non avendo contestato i dati del calcolo dei premi per gli anni dal 2008 al 2012 come effettuato dalla SUVA (v. i fogli di base SBM 03; doc. 87 a 89), la determinazione dei tassi di premio non deve essere esaminata più in dettaglio dal Tribunale amministrativo federale.

10.

10.1 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 12 giugno 2013.

10.2 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 spese ripetibili (art. 7 cpv. 3 TS-TAF), salvo eccezioni non adempite nel caso concreto (DTF 127 V 205).

(dispositivo alla pagina seguente)

Per questi motivi, il Tribunale amministrativo federale pronuncia:

1.

Nella misura in cui è ammissibile, il ricorso è respinto.

2.

Le spese processuali, di fr. 2'000.-, sono poste a carico della ricorrente. L'anticipo spese di fr. 2'000.-, versato il 12 giugno 2013, è computato con le spese processuali.

3.

Non si attribuiscono spese ripetibili.

4.

Comunicazione a:

- rappresentante della ricorrente (Atto giudiziario)
- autorità inferiore (n. di rif. ; Atto giudiziario)
- Ufficio federale della sanità pubblica (Raccomandata)

Il presidente del collegio:

La cancelliera:

Vito Valenti

Marcella Lurà

Rimedi giuridici:

Contro la presente decisione può essere interposto ricorso in materia di diritto pubblico al Tribunale federale, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerna, entro un termine di 30 giorni dalla sua notificazione (art. 82 e segg., 90 e segg. e 100 LTF). Gli atti scritti devono essere redatti in una lingua ufficiale, contenere le conclusioni, i motivi e l'indicazione dei mezzi di prova ed essere firmati. La decisione impugnata e – se in possesso della parte ricorrente – i documenti indicati come mezzi di prova devono essere allegati (art. 42 LTF).

Data di spedizione: