



Corte III
C-5414/2008
{T 0/2}

Sentenza del 22 marzo 2010

Composizione

Giudici Francesco Parrino (presidente del collegio),
Vito Valenti, Elena Avenati-Carpani,
cancelliere Dario Croci Torti.

Parti

A. _____,
patrocinata dall'avvocato Andrea Marazzi,
casella postale 1665, 6648 Minusio,
ricorrente,

contro

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

Oggetto

Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni (decisione
del 30 giugno 2008)

Fatti:**A.**

La ditta individuale A._____ (in seguito A._____) è iscritta al registro di commercio dal 10 maggio 2000 ed ha per scopo l'assistenza sanitaria privata (vedi estratto del Registro di commercio del Cantone Ticino).

Su richiesta della ditta, mediante decisione del 26 febbraio 2002, l'Ufficio del lavoro del Cantone Ticino le ha rilasciato un'autorizzazione d'esercizio per la fornitura di personale a prestito.

Nell'ambito di un controllo avviato dall'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (in seguito SUVA) è emerso che la ditta in questione è assicurata presso la Zurigo assicurazioni per gli infortuni professionali. Le persone impiegate sono salariate e, salvo due dipendenti che lavorano in ufficio, le altre lavorano nel campo infermieristico, assistendo i malati a domicilio o durante il ricovero in ospedale o in una casa di cura per anziani. La ditta fattura le prestazioni di assistenza direttamente al cliente o alle casse malati. Al momento dell'ispezione, da 20 a 30 persone erano attive per la ditta per più di 8 ore di lavoro settimanale, per una massa salariale annua di Fr. 500'000.- (vedi rapporto del 10 maggio 2007 dell'ispettore della SUVA).

B.

Ritenendo che A._____ è assimilabile a un'azienda di lavoro temporaneo, e che pertanto per legge deve essere obbligatoriamente assicurata contro gli infortuni professionali e non professionali presso la SUVA, mediante due decisioni dell'11 settembre 2007, questo ente l'ha assoggettata con effetto dal 1° gennaio 2008.

Il 3 ottobre 2007, A._____ si è opposta a tali provvedimenti facendo valere di essere una ditta attiva nel campo dell'assistenza a domicilio e non una ditta di collocamento temporaneo di personale. La ditta stessa impiega infatti il personale di cui ha bisogno.

Con scritto del 14 novembre 2007, la SUVA ha accordato l'effetto sospensivo all'opposizione.

Su richiesta della SUVA, A._____ ha fatto pervenire una statistica

all'attenzione del Segretariato di Stato dell'economia relativa al numero degli impiegati assunti (22 nel 2006) e al numero delle ore d'impiego effettuate (18'150 nel 2006) e una lettera dell'Ufficio del lavoro del Cantone Ticino del 24 settembre 2007.

Mediante decisione del 30 giugno 2008, la SUVA ha respinto l'opposizione di A._____ e confermato il suo assoggettamento obbligatorio. La SUVA sostiene che A._____ sarebbe un'azienda di lavoro temporaneo come lo dimostra l'autorizzazione cantonale dell'Ufficio del lavoro e l'iscrizione presso il Segretariato di Stato dell'economia, alla quale peraltro deve fornire regolarmente delle statistiche. Anche gli accertamenti dell'ispettore, contenuti nel rapporto del 10 maggio 2007, hanno confermato questa valutazione.

C.

Il 18 agosto 2008, A._____, per il tramite dell'avv. Marazzi, ha interposto ricorso contro questa decisione presso il Tribunale amministrativo federale (TAF) chiedendone l'annullamento, protestate spese e ripetibili. L'insorgente fa in sostanza valere di essere un'azienda di servizio e non un'azienda che presta personale. A suffragio della sua tesi produce una lettera del 6 maggio 2008 dell'Ufficio del lavoro cantonale dalla quale si evince che l'obbligo di autorizzazione per la fornitura di personale a prestito è in corso di esame.

Con risposta del 24 novembre 2008, la SUVA ha proposto di respingere il gravame con argomenti di cui si dirà, per quanto necessario, nella parte in diritto.

D.

In sede di replica, l'insorgente ha trasmesso una comunicazione dell'Ufficio del lavoro del Cantone Ticino del 16 dicembre 2008, nella quale si afferma che l'autorizzazione cantonale per il collocamento privato è soppressa. Venendo a mancare quest'autorizzazione, secondo l'insorgente, non vi sarebbe più alcun motivo per considerarla quale azienda di lavoro temporaneo e assoggettarla obbligatoriamente alla SUVA.

Nella sua duplice del 6 marzo 2009, la SUVA ha affermato che per essere considerata un'azienda di lavoro temporaneo non è necessario disporre di un'autorizzazione cantonale e che quindi la soppressione

dell'autorizzazione non è di per sé rilevante. Determinante è il fatto che l'azienda in questione presti personale a terzi per un tempo determinato, come risulterebbe, tra l'altro, dal suo portale internet (www.A.....ch). Inoltre, alla comunicazione del 16 dicembre 2008 non può essere riconosciuto alcun valore in quanto non è una decisione formale.

Con scritto dell'11 marzo 2009 l'insorgente ha confermato le sue conclusioni e il 3 aprile 2009 ha versato l'anticipo richiesto per le presunte spese processuali (Fr. 2'000.-).

E.

Su richiesta del giudice dell'istruzione, A._____ ha versato agli atti un'attestazione del 15 luglio 2009 dell'Ufficio del lavoro cantonale concernente il carattere definitivo della comunicazione del 16 dicembre 2008 e una copia di un contratto di lavoro tipo tra A._____ e i suoi dipendenti.

Invitata a determinarsi sulla documentazione prodotta, la SUVA ha confermato la proposta di respingere il ricorso. L'autorità inferiore domanda in particolare, riferendosi a uno scritto di A._____ del 18 giugno 2007, di versare agli atti l'incarto del Segretariato di Stato dell'economia concernente l'autorizzazione per la fornitura di personale a prestito di A._____. La SUVA contesta inoltre il carattere probatorio del contratto tipo acquisito agli atti.

Diritto:

1.

In virtù dell'art. 31 LTAF, questo tribunale giudica i ricorsi contro le decisioni ai sensi dell'art. 5 della legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa (PA, RS 172.021) emanate dalle autorità menzionate all'art. 33 LTAF, riservate le eccezioni di cui all'art. 32. In particolare, le decisioni rese dalla INSAI/SUVA concernenti la competenza della SUVA di assicurare i lavoratori di un'azienda possono essere portate innanzi al TAF conformemente all'art. 109 lett. a della legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF, RS 832.20).

2.

La procedura dinanzi al Tribunale amministrativo federale è retta dalla

PA, in quanto non è disposto altrimenti (art. 37 LTAF). Giusta l'art. 3 lett. d^{bis} PA, sono riservate le disposizioni speciali della legge federale del 6 ottobre 2000 sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA, RS 830.1).

Il ricorso è stato presentato nel termine e nelle forme legali (art. 38 seg., 60 LPGA, art. 52 PA). Nella sua qualità di datrice di lavoro la ricorrente è debitrice dei premi d'assicurazione obbligatori contro gli infortuni professionali e non (art. 91 cpv. 1 LAIF). Essa è pertanto toccata dalla decisione su opposizione ed ha un interesse degno di protezione al suo annullamento o alla sua modifica (art. 59 LPGA). Si può quindi esaminare sul merito il ricorso, preso atto, inoltre, del pagamento dell'anticipo per le spese processuali.

3.

3.1 Conformemente all'art. 49 PA, il ricorrente può far valere la violazione del diritto federale, compreso l'eccesso o l'abuso del potere di apprezzamento, l'accertamento inesatto o incompleto di fatti giuridicamente rilevanti e l'inadeguatezza.

In virtù del principio inquisitorio, il Tribunale deve accertare i fatti pertinenti ed ordinare d'ufficio le prove necessarie (cfr. art. 12 PA); egli applica d'ufficio il diritto. Le parti sono tenute a collaborare all'accertamento dei fatti (art. 13 PA) e motivare il ricorso (art. 52 PA). Di conseguenza, l'autorità giudiziaria si limita ad esaminare, di principio, gli argomenti sollevati con il ricorso e non entra nel merito di questioni di diritto non espressamente invocate perlomeno nella misura in cui queste non facciano parte del contesto generale della fattispecie (cfr. DTF 119 V 347 consid. 1a; ALEXANDRA RUMO-JUNGO, Bundesgesetz über die Unfallversicherung, 3a edizione, Zurigo 2003, p. 348).

3.2 L'oggetto del litigio concerne l'assoggettamento obbligatorio di A._____ alla SUVA per l'assicurazione contro gli infortuni professionali e non. Non sono invece litigiosi la classe o il grado della tariffa dei premi che non verranno quindi esaminati dallo scrivente Tribunale (DTF 131 V 164 consid. 2.1).

3.3 Secondo la prassi della SUVA, confermata dallo scrivente Tribunale, quando un'azienda è già assicurata presso un assicuratore privato, in caso di contestazione l'assoggettamento obbligatorio alla

SUVA non ha alcun effetto fino a quando la decisione di assoggettamento non cresce in giudicato. Durante questo lasso di tempo, i sinistri sono presi a carico dall'assicuratore privato. Se l'assoggettamento alla SUVA dovesse essere confermato, quest'ultima emanerebbe una nuova decisione di assoggettamento e riesaminerebbe d'ufficio il grado delle tariffe dei premi tenendo conto dei fatti giuridicamente determinanti che sono nel frattempo intervenuti. Nel caso contrario, l'assoggettamento sarebbe privo d'effetto (sentenza C-5670/2007 del 4 febbraio 2009 del TAF consid. 3.2 e 3.3 con i rif.).

4.

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). L'art. 66 LAINF elenca i lavoratori delle aziende ed amministrazioni che devono essere assicurati obbligatoriamente alla SUVA, tra i quali figurano le aziende di lavoro temporaneo (art. 66 cpv. 1 lett. o LAINF). Dando seguito al mandato conferito all'art. 66 cpv. 2 LAINF, il Consiglio federale ha precisato che le aziende di lavoro temporaneo comprendono il proprio personale e quello di cui fungono da intermediarie (art. 85 dell'ordinanza sull'assicurazione contro gli infortuni del 20 dicembre 1982, OAINF, RS 832.202).

Per l'art. 88 OAINF l'attività della SUVA si estende parimenti alle aziende ausiliarie o accessorie tecnicamente legate a una delle aziende principali previste dall'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 privato designato all'art. 68 LAINF. Vi è un'azienda mista qualora più entità uniche di aziende appartenenti allo stesso datore di lavoro non hanno alcun legame tecnico tra loro. Le entità uniche di dette aziende devono essere assicurate dalla SUVA se soddisfano le condizioni dell'art. 66 cpv. 1 LAINF.

Il Consiglio federale può inoltre dispensare dall'obbligo di assicurarsi presso la SUVA i lavoratori di aziende affiliate ad un istituto di assicurazione privato contro gli infortuni di un'associazione professionale che garantisca una protezione assicurativa equivalente (art. 66 cpv. 3 LAINF).

4.2 Alla luce di questi principi è necessario procedere ad alcune distinzioni per determinare se un'azienda debba essere assicurata obbligatoriamente presso la SUVA. In primo luogo si deve stabilire se l'azienda in questione è un'impresa unitaria o un'impresa composita, nel senso di mista o suddivisa in un'impresa principale, ausiliarie o accessorie (DTF 113 V 346 consid. 3 e 4). Un'azienda unitaria è assicurata obbligatoriamente alla SUVA se esercita un'attività che rientra nel campo d'applicazione dell'art. 66 LAINF. Il Tribunale federale delle assicurazioni ha precisato che l'entità delle singole attività specifiche per un settore non è rilevante ai fini dell'assoggettamento alla SUVA. Di conseguenza, anche se un'azienda unitaria effettua solo in minima parte un'attività che rientra nel campo di applicazione dell'art. 66 LAINF, essa deve essere assicurata obbligatoriamente alla SUVA. Per esempio un'attività ai sensi dell'art. 66 cpv. 1 LAINF limitata al 4-5% è sufficiente per attribuire un'azienda alla SUVA (RAMI 2005 n. U 534 p. 44 consid. 5.2, RAMI 2004 n. U 498 p. 159 consid. 6.1; vedi anche sentenze del Tribunale federale U 412/06 del 26 gennaio 2007, U 484/05 del 9 giugno 2006, U 129/05 del 7 giugno 2006 e U 416/05 del 25 gennaio 2006). Invece, nel caso di un'azienda composita, bisogna determinare come sono organizzate le varie parti dell'azienda e definire se si tratta di un'impresa mista, ausiliaria o accessoria (DTF 113 V 327 consid. 7a).

4.3 Nella fattispecie, non è contestato che A._____ è un'azienda. Infatti, la ditta individuale, iscritta nel registro di commercio, ha diversi dipendenti. È pure indiscutibile che si tratta di un'impresa unitaria. In effetti, A._____ si occupa di attività proprie a quelle di un'azienda di assistenza sanitaria e presenta un carattere omogeneo come richiesto dalla giurisprudenza sopracitata (DTF 113 V 346 consid. 3b).

5.

Per stabilire se la ditta A._____ deve essere affiliata obbligatoriamente alla SUVA resta da accertare se assume attività che rientrano nel campo d'applicazione dell'art. 66 cpv. 1 lett. o LAINF.

5.1 Nella sentenza C-88/2007 consid. 3.2 del 5 agosto 2008 del TAF è stato affermato che per rientrare nel campo di applicazione degli art. 66 cpv. 1 lett. o LAINF e 85 OAINF è sufficiente che un'azienda fornisca lavoro temporaneo a terzi e che non sono previsti altri criteri per definire quando questa fattispecie è realizzata. Va precisato che in

quella occasione il TAF non ha dovuto esprimersi sulla definizione di azienda di lavoro temporaneo poiché l'azienda in questione era attiva nel collocamento del personale, al beneficio di un'autorizzazione cantonale e che questi fatti non erano contestati. L'azienda si opponeva all'assoggettamento obbligatorio alla Suva per altri motivi facendo valere che operava esclusivamente nell'ambito della macellazione di carne e che pertanto andava esentata.

5.2 Neppure il Messaggio del Consiglio federale del 18 agosto 1976 per una legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni fornisce maggiori precisazioni in merito alla nozione di azienda di lavoro temporaneo (FF 1976 III 155 e seg., 228).

5.3 La legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (LC, RS 823.11) e la relativa ordinanza del 16 gennaio 1991 sul collocamento (OC, RS 823.111) hanno per scopo di regolamentare la fornitura di personale a prestito. Da queste normative si evince che 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 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. L'art. 27 OC definisce l'oggetto di questo contratto nel seguente modo: la fornitura di personale a prestito comprende il lavoro temporaneo, il lavoro a prestito e la cessione occasionale di lavoratori ad imprese acquisitrici (cpv. 1). 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 (cpv. 2). È considerato lavoro a prestito se: 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 b. la durata del contratto di lavoro è di regola indipendente da singoli impieghi presso imprese acquisitrici (cpv. 3). È considerata cessione occasionale di lavoratori se: 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; b. i servizi del datore di lavoro sono ceduti solo eccezionalmente a un'impresa acquisitrice, e c. la durata del contratto di lavoro è indipendente da eventuali impieghi presso imprese acquisitrici (cpv. 4).

5.4 È opportuno ricordare che il Messaggio del 27 novembre 1985 concernente la revisione della legge federale sul servizio di collocamento e la fornitura di servizi precisa che 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 anche ai datori di lavoro che mettono regolarmente il loro personale a disposizione di terzi per assicurare un determinato lavoro. Le diverse forme di fornitura di servizi verranno così uniformemente sottoposte alle stesse prescrizioni. I motivi che militano per questa soluzione sono i seguenti: da un lato, tutte le forme di prestito di lavoratori implicano una scissione delle funzioni di datore di lavoro, provocante gli inconvenienti caratteristici a questa categoria di lavoratori (...). Dall'altro, nel settore della fornitura di servizi esistono problemi di delimitazione che praticamente non possono essere risolti dal profilo giuridico.

Nelle discussioni preliminari, è stato proposto un trattamento giuridico differenziato delle diverse forme di fornitura di servizi. Tuttavia, se si tiene conto delle ampie caratteristiche comuni, le discrepanze hanno un'importanza soltanto secondaria. 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. In virtù del diritto svizzero in materia di disdetta, questo criterio diventa però privo d'oggetto.

Un'impresa in regia, che stipula un termine di disdetta di un giorno, non assume affatto il rischio abitualmente incorso dal datore di lavoro. I limiti tra le diverse forme sono dunque assai vaghi e non possono essere determinati con precisione. Il disegno persegue quindi 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.

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. Dacché sono presumibili tentativi di elusione della legge con la stipulazione di «pseudocontratti d'opera» e «contratti di montaggio», la definizione contenuta nel capoverso 1 [dell'art. 12 LC] è scientemente ampia e si estende parimenti alle imprese i cui lavoratori, in base a contratti d'opera o di montaggio o ad altre forme analoghe, eseguono lavori per terzi che abitualmente li svolgono direttamente; in altri termini, i lavori specifici del ramo (ad es. lavori di costruzione nel caso di un'impresa edile)” (estratto da FF 1985 III 503 e seg., in particolare p. 545/546).

5.5 Il Tribunale federale ha avuto l'occasione di ricordare – in sentenze che non riguardano l'assoggettamento all'assicurazione infortuni ma da cui si possono trarre utili spunti – che di principio il contratto di lavoro temporaneo e quello a prestito sono definiti dalla legge federale sul collocamento e il personale a prestito e la relativa ordinanza. Si tratta di una definizione molto ampia perché questa legge si prefigge l'obiettivo di tutelare le persone in cerca di impiego e il personale a prestito (ATF 119 V 357 consid. 2a, sentenza del Tribunale federale 4C.60/2007 del 28 giugno 2007 consid. 4.2.2). In altre parole chiunque esercita regolarmente e dietro compenso un'attività di collocamento, istituendo contatti tra persone in cerca d'impiego e datori di lavoro, oppure chiunque assume dipendenti e li mette a disposizione dei propri clienti per occupazioni di tipo professionale conclude un contratto di lavoro temporaneo o di prestito di personale.

Per distinguere un contratto di lavoro temporaneo o di lavoro a prestito da un contratto di mandato o di appalto, la Direzione del lavoro del Segretariato di Stato dell'economia ha elaborato nel dicembre 2003 delle Direttive e commenti relativi alla LC e all'OC. In base ai criteri contenuti in queste Direttive non vi è fornitura di personale a prestito quando: “a) l'impresa acquisitrice non ha potere direttivo, b) il lavoratore non

utilizza attrezzi, materiale e apparecchi appartenenti all'impresa acquisitrice, c) il lavoratore non esegue la missione unicamente nella sede e secondo l'orario dell'impresa acquisitrice, d) 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; e e) in caso di non realizzazione di questo obiettivo, l'imprenditore garantisce all'impresa acquisitrice delle prestazioni riparatorie gratuite o una riduzione dell'onorario" (Direttive p. 69). La validità di questi criteri è stata confermata dal Tribunale federale nella sentenza 2A.425/2006 del 30 aprile 2007 consid. 3.2.

La giurisprudenza ha inoltre precisato che un contratto di lavoro temporaneo – al quale deve essere assimilato il contratto di lavoro a prestito che non presuppone una durata prefissata (cfr. art. 27 OC, ATF 119 V 357 consid. 2b) – è costituito in primo luogo da una convenzione quadro tra il datore di lavoro (agenzia di collocamento) e il lavoratore, che permetta di ottenere l'accordo di quest'ultimo alle condizioni di lavoro. In secondo luogo, il datore di lavoro deve proporre al lavoratore un contratto di missione presso un'altra impresa. Se il lavoratore accetta la missione offerta, allora viene concluso un contratto di lavoro effettivo con il datore di lavoro (agenzia di collocamento). Se invece il lavoratore non accetta la missione, non è concluso alcun contratto di lavoro tra il lavoratore e l'agenzia di collocamento (ATF 119 V 357 consid. 2a, 117 V 248 consid. 3b/aa; sentenza del Tribunale federale 4C.356/2004 del 7 dicembre 2004 consid. 2.3).

5.6 In sostanza, dalla LC e dalle Direttive del Segretariato di Stato all'economia si può dedurre che l'elemento determinante per ritenere che vi sia una fornitura di personale a prestito è il fatto che ci si trovi in presenza di una scissione delle funzioni del datore di lavoro. È quindi necessario che vi siano due datori di lavoro: un'impresa prestatrice e un'impresa acquisitrice. D'altronde, l'art. 26 OC menziona esplicitamente che l'impresa acquisitrice ha il potere di impartire istruzioni al lavoratore. Non è quindi determinante la durata dell'attività lavorativa, né sapere chi assume i rischi dell'impresa e neppure il modo di remunerazione (salariato su base oraria, su chiamata o altro). A titolo d'esempio, le Direttive citate (p. 69) indicano il caso di un datore di lavoro che invia la sua squadra presso un'impresa terza per dei lavori. L'impresa acquisitrice avendo unicamente il potere di dare alla squadra le istruzioni che sono di sua competenza in quanto

“padrone di casa” (apertura delle porte, misure di sicurezza, ecc.), si deve ritenere che il datore di lavoro non cede alcun potere direttivo all'impresa acquisitrice e che pertanto la fornitura di personale deve essere esclusa.

6.

6.1 In un primo tempo, la SUVA per giustificare l'assoggettamento obbligatorio si è fondata sul fatto che A._____ fosse al beneficio di un'autorizzazione cantonale per la fornitura di personale a prestito. Ora, è vero che mediante decisione del 26 febbraio 2002 dell'Ufficio del lavoro competente, A._____ è stata posta al beneficio di un'autorizzazione cantonale ai sensi della LC. Quest'autorizzazione è stata tuttavia revocata con comunicazione del 16 dicembre 2008 confermata con lo scritto del 15 luglio 2009 dell'Ufficio cantonale competente. Come correttamente riportato dalla SUVA nella sua duplice del 6 marzo 2009, il rilascio dell'autorizzazione cantonale prevista dalla LC (rispettivamente la sua revoca) non è di per sé decisivo per ammettere che A._____ sia un'azienda di lavoro temporaneo ai sensi dell'art. 66 cpv. 1 lett. o LAINF.

Si deve invece riconoscere che il contratto di lavoro temporaneo o di lavoro a prestito è definito dalle normative federali in merito al collocamento e dalla relativa giurisprudenza del Tribunale federale.

6.2 Dal rapporto dell'ispettore SUVA del 10 maggio 2007 si evince che tutte le persone che lavorano per A._____ sono salariate. Esse prestano l'assistenza sanitaria, su richiesta del paziente o dei suoi parenti, a domicilio oppure direttamente presso le strutture ospedaliere o case per anziani. Le prestazioni sono fatturate direttamente al paziente oppure alla Cassa malati del paziente a seconda della copertura (e secondo le tariffe in vigore). Viene esplicitamente menzionato che le fatture non sono mai addebitate all'ente ospedaliero o alla casa di cura. In ogni caso questa constatazione non è stata smentita da alcun documento agli atti.

Il portale Internet (www.A._____.ch) visitato il 30 novembre 2009 conferma questi accertamenti. A._____ è un'organizzazione di assistenza privata specializzata nelle cure a domicilio. Possono fare capo ai suoi servizi privati cittadini di età superiore a 16 anni. Le sue prestazioni possono essere prese a carico delle casse malati.

Su richiesta del giudice dell'istruzione, A._____ ha fornito un contratto di lavoro tipo dal quale si evince che il dipendente è assunto per un periodo indeterminato (con un periodo di prova di 3 mesi), che la remunerazione avviene su base oraria, che il dipendente non ha alcun rapporto contrattuale con il cliente e che non può assumere incarichi direttamente dal mandante o percepire una ricompensa in denaro.

6.3 Nella fattispecie, bisogna tenere conto di due situazioni ben distinte.

6.3.1 La prima riguarda il caso dove il dipendente della A._____ eserciterebbe il suo lavoro al servizio di un'altra azienda, come ad esempio ospedali, cliniche o case di cura (e non semplicemente durante il ricovero di un privato presso questi istituti). Questa tesi è sollevata dalla SUVA ma non trova riscontro agli atti. Infatti, non è stato dimostrato che i dipendenti siano stati prestati a terzi. In particolare, non è stato provato che i dipendenti di A._____ abbiano svolto il loro lavoro per conto di ospedali, cliniche o case di cura. Al contrario, è stato accertato che i pazienti che chiedono di beneficiare delle prestazioni di A._____ prendono contatto direttamente con la ditta, alla quale vengono in seguito pagate le prestazioni, salvo rimborso da parte della cassa malati del paziente. Non risulta in nessun atto che un'azienda terza sia stata implicata nell'offerta del servizio di assistenza a domicilio. Il contratto tipo esclude inoltre che un dipendente di A._____ possa sviluppare un rapporto contrattuale con il paziente o un terzo.

6.3.2 La seconda concerne la situazione dove il dipendente di A._____ presta servizio direttamente presso un privato che assumerebbe le prerogative di un datore di lavoro terzo. Questa ipotesi non è formulata dalla SUVA, ma il collegio giudicante è del parere che potrebbe configurare, a determinate condizioni, un contratto di lavoro temporaneo. In questo caso, A._____ sarebbe da considerare alla stregua di un'azienda prestatrice e dovrebbe essere assoggettata obbligatoriamente alla SUVA.

Alla luce dei criteri ripresi dalle Direttive del Segretariato di Stato dell'economia le condizioni per ritenere l'esistenza di un contratto di lavoro temporaneo non sono tuttavia adempiute neppure in questa

situazione.

In primo luogo, non risulta dagli atti che il dipendente di A._____ abbia concluso una convenzione quadro con il suo datore di lavoro, che debba essere in seguito confermata una volta conosciuta la missione da compiere presso un paziente che richiede l'assistenza. In altre parole, sottoscrivendo il contratto tipo agli atti, il dipendente di A._____ si è impegnato ad assumere i compiti assegnati. L'interessato non ha la libertà, a meno di non rispettare l'accordo concluso, di accettare o meno la missione assegnata come è il caso invece di un contratto di lavoro temporaneo (cfr. consid. 5.5 in fine).

In secondo luogo, il paziente che chiede di beneficiare dei servizi di assistenza non ha alcun potere direttivo o di controllo sul lavoratore, inversamente il dipendente di A._____ non è in nessun modo subalterno al paziente. Quest'ultimo ha solo il potere di impartire le istruzioni usuali per permettere l'esecuzione del mandato, ciò che di per sé non è sufficiente per ammettere l'esistenza di un contratto di lavoro temporaneo (cfr. l'esempio riportato nel consid. 5.6).

In terzo luogo, ammettendo che il paziente debba essere considerato alla stregua di un datore di lavoro terzo, non vi è alcuna integrazione del lavoratore nell'impresa acquisitrice. Il lavoratore non lavora principalmente presso un unico paziente secondo gli orari da lui fissati, non utilizza gli strumenti (p. es. per le pulizie, cure infermieristiche) messi a disposizione dal paziente. In ogni caso l'incarto non permette di giungere a un'altra conclusione, visto che il paziente, in contropartita al servizio reso da A._____, si impegna a versare un importo per la prestazione fornita ma non a mettere a disposizione strumenti o attrezzature per svolgere la missione.

In quarto luogo, come risulta dal contratto tipo, la responsabilità del lavoro svolto presso il paziente è assunta da A._____, nei confronti della quale il lavoratore si impegna ad eseguire il compito assegnato. Al contrario, nell'ambito di un contratto di lavoro temporaneo, la responsabilità dell'impresa prestatrice nei confronti dell'impresa acquisitrice si limita alla scelta del lavoratore idoneo. Non spetta all'impresa prestatrice il compito di garantire la qualità del lavoro svolto dal suo dipendente o, più in generale, l'esecuzione del contratto presso l'impresa acquisitrice.

6.4 La SUVA contesta inoltre il valore probatorio del contratto tipo. Fermo restando che non si vede perché questo documento non debba corrispondere al vero, già il rapporto dell'ispettore SUVA del 10 maggio 2007 contiene tutte le indicazioni per ritenere che A._____ non fornisce personale a prestito. Il contratto tipo non fa che suffragare quanto già risulta dagli atti. Non viene inoltre apportato alcun indizio concreto in merito a un presunto tentativo di elusione delle disposizioni sul collocamento e il personale a prestito come ipotizzato con alcuni esempi nell'estratto del Messaggio del 27 novembre 1985 citato.

La SUVA chiede l'edizione dell'incarto di A._____ presso il Segretariato di Stato per l'economia. Ora, questo mezzo di prova non appare necessario per dirimere la presente vertenza (sull'apprezzamento anticipato delle prove: DTF 131 I 153 consid. 3 e 124 V 90 consid. 4b). Infatti, la revoca dell'autorizzazione per la fornitura di personale a prestito è di competenza cantonale (cfr. art. 12 LC) ed è cresciuta in giudicato. Inoltre, la stessa SUVA ha indicato che il rilascio di una tale autorizzazione o revoca non è di per sé determinante per ammettere che un'azienda sia considerata un'azienda di lavoro temporaneo ai sensi dell'art. 66 cpv. 1 lett. o LAINF.

6.5 Alla luce di quanto precede, lo scrivente Tribunale ritiene che A._____ deve essere considerata un'azienda di servizi per l'assistenza sanitaria. Non trattandosi di un'azienda di lavoro temporaneo non rientra nel campo d'applicazione dell'art. 66 cpv. 1 lett. o LAINF e, quindi, non deve essere assoggettata obbligatoriamente alla SUVA. Di conseguenza, il ricorso deve essere accolto e la decisione su opposizione del 30 giugno 2008 annullata.

7.

Visto l'esito del ricorso, non sono prelevate spese processuali e l'anticipo versato dalla ricorrente le è restituito. Nessuna spesa è messa a carico dell'autorità inferiore che soccombe (art. 63 cpv. 2 PA).

Giusta l'art. 64 PA, l'autorità di ricorso se ammette il ricorso può assegnare al ricorrente un'indennità per le spese indispensabili e relativamente elevate che ha sopportato. Visto il ricorso e i successivi scambi di scritti, può essere assegnata alla parte ricorrente un'indennità per le spese ripetibili di Fr. 2'000.- (IVA compresa).

Per questi motivi, il Tribunale amministrativo federale pronuncia:

1.

Il ricorso è accolto e la decisione su opposizione del 30 giugno 2008 è annullata.

2.

Non si prelevano spese processuali. L'anticipo di Fr. 2'000.- è restituito alla parte ricorrente.

3.

L'autorità inferiore verserà alla parte ricorrente un'indennità per le spese ripetibili di Fr. 2'000.- (IVA compresa).

4.

Comunicazione a:

- ricorrente (atto giudiziario con allegata la risposta del 28 settembre 2009 della SUVA)
- autorità inferiore (n. di rif. X._____; atto giudiziario)
- Ufficio federale della sanità pubblica, 3003 Berna

Il presidente del collegio:

Il cancelliere:

Francesco Parrino

Dario Croci Torti

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 della legge sul Tribunale federale del 17 giugno 2005 [LTF, RS 173.110]). 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: