



## **AGGREDITO DA UN COLLEGA NEL PARCHEGGIO AZIENDALE, PER INAIL INFORTUNIO SUL LAVORO**

**A CURA DELL'[AVV. MICHELEALFREDO CHIARIELLO](#)**

### **1 INTRODUZIONE**

### **2 LA QUESTIONE GIURIDICA**

### **3 CONCLUSIONI**

#### **1 INTRODUZIONE**

Un'aggressione tra colleghi, avvenuta nel parcheggio aziendale alla fine del turno, può essere considerata un infortunio sul lavoro?

**La vicenda riguarda un dipendente di un'azienda del settore alimentare, aggredito da un collega nel parcheggio dell'azienda al termine della giornata lavorativa. Quella che era iniziata come una lite verbale è poi degenerata in un'aggressione fisica, con lesioni giudicate in circa trenta giorni di prognosi e possibili postumi ancora da accertare.-**

All'inizio, **l'INAIL aveva respinto la richiesta di riconoscimento, ritenendo l'episodio estraneo all'attività lavorativa** e riconducibile a un rischio generico. Ma il patronato **INCA CGIL ha presentato ricorso**, sostenendo — anche sulla base delle testimonianze raccolte — che l'aggressione non fosse affatto un fatto isolato o privato, bensì il punto di arrivo di tensioni nate proprio sul lavoro, in un contesto aziendale già segnato da contrasti e criticità relazionali.-

A quel punto, senza bisogno di avviare un giudizio, **l'INAIL ha cambiato posizione**: ha accolto il ricorso, riconosciuto l'evento come **infortunio sul lavoro** e liquidato l'indennità per inabilità temporanea.-

## **2 LA QUESTIONE GIURIDICA**

Perché si possa parlare di infortunio sul lavoro **non basta che il fatto accada mentre si lavora**. Serve che vi sia **un evento lesivo riconducibile all'attività lavorativa o al contesto lavorativo**, con **causa violenta**, e che da esso derivi **un danno alla persona giuridicamente rilevante** nei termini previsti dalla legge.-

Nel caso concreto, l'aggressione non sarebbe nata da motivi personali, sentimentali o comunque estranei all'azienda. **Al contrario, sarebbe maturata all'interno di un contesto lavorativo già conflittuale.-**

**Ed è questo il punto decisivo.-**

Un'aggressione avvenuta sul luogo di lavoro — **inteso in senso ampio, e quindi comprensivo anche del parcheggio aziendale** — può essere riconosciuta come infortunio sul lavoro quando rappresenta lo sbocco di tensioni nate proprio nell'ambiente lavorativo. Diverso è il caso in cui il fatto dipenda da ragioni del tutto private, senza alcun legame con il lavoro.-

Quindi, ciò che conta davvero non è soltanto il luogo dell'aggressione, ma la sua origine. Bisogna capire se quel gesto violento sia nato da rapporti professionali deteriorati, da tensioni gerarchiche o da contrasti interni all'organizzazione aziendale, oppure da vicende personali del tutto estranee all'attività lavorativa<sup>1</sup>.-

---

<sup>1</sup> La giurisprudenza più recente conferma proprio questo principio. Con la sentenza n. 29300/2022, la Cassazione ha chiarito che si parla di "occasione di lavoro" quando il fatto dannoso è collegato al lavoro in modo reale e concreto, e non solo perché è avvenuto nello stesso luogo o nello stesso momento della prestazione.

Al contrario, con la sentenza n. 31485/2021, la Cassazione ha escluso la tutela quando l'aggressione dipende da rapporti personali tra aggressore e vittima, senza alcun legame con il lavoro. In questi casi, il fatto è avvenuto sul posto di lavoro solo per pura coincidenza.-

In questa prospettiva, il parcheggio è anche giuridicamente, una **prosecuzione dell'ambiente di lavoro**, soprattutto quando è lì che esplode un conflitto nato poco prima, durante la prestazione o comunque dentro le relazioni professionali.

### **3 CONCLUSIONI**

Questo non significa che ogni lite tra colleghi diventi automaticamente un infortunio sul lavoro.-

Il principio è un altro: quando l'ambiente lavorativo crea o alimenta un contesto conflittuale che poi sfocia in un'aggressione, la tutela assicurativa può estendersi anche a fatti avvenuti in spazi collegati alla prestazione, come il parcheggio aziendale.-

Resta fermo, naturalmente, che il riconoscimento INAIL non equivale automaticamente ad accertare una responsabilità civile del datore di lavoro, né prova da solo una violazione delle norme prevenzionistiche. Quello è un piano diverso, che richiede ulteriori allegazioni e ulteriori prove.-