

TI_GERICHTE 38.2005.76 vom 8. März 2006

TI Tribunale d'appello, 2006-03-08, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2005.76

FR: TI_GERICHTE 38.2005.76 du 8 mars 2006

IT: TI_GERICHTE 38.2005.76 del 8 marzo 2006

Regeste

Assicurato sospeso per 21 giorni per essere stato licenziato poiché non soddisfaceva le aspettative di vendita e non si occupava bene dei clienti. Benché le affermazioni del datore di lavoro siano credibili, non va ignorato il giudizio positivo del superiore. Atti rinviati alla Cassa per accertamenti

Erwägungen

E. 1

Das kantonale Gericht hat die gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG sowie Art. 44 lit. a AVIV und Art. 45 Abs. 2 AVIV verfügten 36 Einstellungstage ab 1. September 2004 mit folgender Begründung bestätigt: Der Versicherte räume selber ein und verschiedene Vorfälle zeigten, dass zwischen ihm als Hauswart und der Primarschulgemeinde H. _____ als Arbeitgeberin erhebliche Differenzen bestanden hätten, an welchen er zumindest mitschuldig gewesen sei. Die Situation habe schliesslich darin gegipfelt, dass er den Präsidenten des Schulrates beim Übergeben des Kündigungsschreibens am 25. August 2003 zweimal einen Lügner genannt habe, worauf ihm am 29. August 2003 für einen ähnlichen Vorfall die fristlose Kündigung angedroht worden sei. Selbst wenn der Versicherte das Gefühl gehabt habe, nicht ernst genommen zu werden und nichts recht machen zu können, habe er sich doch bewusst sein müssen, dass er sich seinem Vorgesetzten gegenüber nicht derart provokativ und respektlos verhalten durfte und ein anhaltend schlechtes Benehmen zur Kündigung führen könnte. Indem er sein Auftreten und seine Haltung insbesondere dem Schulratspräsidenten gegenüber nicht geändert habe, habe er die Kündigung durch den Schulrat mindestens in Kauf genommen, weshalb die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Recht erfolgt sei. In Bezug auf die Dauer der Sanktion könne zwar nicht unbeachtet bleiben, dass der Präsident der Primarschulgemeinde und allenfalls weitere Mitglieder des Schulrates Anteil an der unbefriedigenden Situation am Arbeitsplatz gehabt hätten. Gleichwohl hätte er diesen Personen als seinen Vorgesetzten auch bei Schwierigkeiten und Meinungsverschiedenheiten den angemessenen Respekt entgegen bringen müssen. Dies habe auch in einem nicht ganz einfachen Umfeld von ihm erwartet werden dürfen. Verschuldensmindernde Gründe für sein Verhalten seien daher nicht ersichtlich und die Einstellungsdauer von 36 Tagen nicht zu beanstanden.

E. 2

Unter sämtlichen Verfahrensbeteiligten kann letztinstanzlich als an sich unbestritten gelten, dass der im Hoch- und Tiefbau tätige Arbeitgeber L. _____, am 30. August 2004 das Arbeitsverhältnis mit dem als Baupolier angestellten Beschwerdeführer auf Ende November 2004 hin kündigte, weil dieser den Inhaber der Baufirma am 24. August 2004 in Gegenwart von weiteren Mitarbeitern und anderen auf der Baustelle beschäftigten Personen unbeherrscht und lautstark verbal angegriffen und dabei u.a. Vorwürfe betreffend die

Personalpolitik des Arbeitgebers und dessen Fristeinholung beim Bauprojekt D. _____ erhoben hatte. Wie die Arbeitslosenkasse zutreffend feststellte, hat der Versicherte mit diesem Verhalten dem Arbeitgeber hinreichend Anlass zur Kündigung gegeben und ist deshalb wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in Verbindung mit Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in der Anspruchsberechtigung auf Taggelder einzustellen. Entgegen der vorinstanzlichen Auffassung liegt keine auf eine Selbstkündigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV hinauslaufende Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen vor. Wohl hat der Beschwerdeführer im Verlaufe seiner verbalen Attacke gegen den Arbeitgeber vom 24. August 2004 die Bemerkung fallen lassen, "döit mer doch künde, Dir weit jo glich kei Lüt astoue, wo mer cha bruche! Offebar wöit Dr, das i dervoloufe!" (bei der Arbeitslosenkasse am 17. Dezember 2004 eingegangene Stellungnahme des Versicherten). Zudem schloss der Arbeitgeber sein Begleitschreiben zur Kündigung vom 30. August 2004 mit der Anmerkung "wir wollen Ihnen sicher nicht vor der Türe stehen und kommen Ihrem erneuten Wunsche, ihnen zu kündigen, nach". Dennoch ist aufgrund der gesamten Aktenlage nicht von einem gegenseitig abgeschlossenen Auflösungsvertrag auszugehen. Vielmehr wurde die Kündigung (wegen des geschilderten Verhaltens des Beschwerdeführers vom 24. August 2004) klarerweise von Seiten des Arbeitgebers ausgesprochen, was sich bereits daraus ergibt, dass der Versicherte - wie von keiner Seite bestritten - ohne den fraglichen Vorfall seine frühere Arbeitsstelle als Baupolier über Ende November 2004 hinaus weiterhin innegehabt hätte.

E. 2.2

Aufgrund der Akten kann nicht zweifelhaft sein, dass der Beschwerdeführer an der vorzeitigen Kündigung durch die Primarschulgemeinde ein Mitverschulden trägt. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gemäss Art. 337 OR voraussetzt. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung oder Entlassung gegeben hat; insbesondere müssen nicht Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben (BGE 112 V 245 Erw. 1 mit Hinweisen; Urteil B. vom 11. Januar 2001 [C 282/00] Erw. 1). Andererseits kann aber auch nicht von einer alleinigen Schuld des Beschwerdeführers an der vorzeitigen Kündigung durch den Schulrat gesprochen werden. Dies hat denn auch das kantonale Gericht ausdrücklich festgestellt. Ein wesentlicher Umstand für das Fehlverhalten des Versicherten war offensichtlich das schwer gestörte Verhältnis zum Schulratspräsidenten. Ob die übrigen Mitglieder des Schulrates im Rahmen der dienstvertraglichen Fürsorgepflicht das Zumutbare unternommen hatten, um den Konflikt zu entschärfen und nicht eskalieren zu lassen (vgl. zu Art. 328 Abs. 1 OR BGE 125 III 74 Erw. 2c sowie Urteile des Bundesgerichts vom 23. September 2003 in Sachen G. SA gegen S. [4C.189/2003] Erw. 5.1 und vom 18. Dezember 2001 in Sachen Fondation H. gegen D. [4C.253/2001] Erw. 2c), lässt sich aufgrund der Akten nicht abschliessend sagen. Zu beachten ist schliesslich, dass die Mehrzahl der in der Verfügung über die Kündigung vom 22. August 2003 genannten Gründe die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Ende November 2003 das Jahr 2001 betreffen. Die fraglichen Vorfälle, auf welche hier im Einzelnen nicht näher einzugehen braucht, lagen somit bereits beinahe zwei Jahre zurück. Es kommt dazu, dass die erste Kündigung des Anstellungsverhältnisses vom 28. November 2002 auf Rekurs hin vom kantonalen Erziehungsdepartement mit Entscheid vom 5. Mai 2003 aufgehoben worden war. Bei der Verschuldensbemessung ist daher das Verhalten bis November 2002 weniger stark zu

gewichten. In Würdigung der gesamten Umstände ist von einem mittelschweren Verschulden im untersten Bereich auszugehen. Eine Einstellungsdauer von 16 Tagen erscheint insgesamt als angemessen. (...)" In una decisione del 29 settembre 2005 nella causa H. (C 214/05) il TFA ha ridotto da 32 a 20 giorni la sanzione inflitta ad un assicurato, licenziato dopo avere attaccato verbalmente il titolare della ditta presso la quale lavorava, argomentando: " (...)

E. 3

Was die Einstellungsdauer anbelangt, haben Verwaltung und Vorinstanz dem Umstand zu wenig Rechnung getragen, dass sich die Auseinandersetzung, welche schliesslich zur Auflösung des (abgesehen von einem einjährigen Unterbruch) seit 1984 bestehenden Arbeitsverhältnisses führte, zumindest teilweise an der Frage entzündete, ob das vom Arbeitgeber angeordnete Vorgehen bei einem Aushub auf der Baustelle D._____ mit den geltenden Arbeitssicherheitsvorschriften vereinbar sei. Unter Berücksichtigung sämtlicher objektiver und subjektiver Aspekte ist anstelle eines schweren ein (bloss) mittleres Verschulden anzunehmen und innerhalb des diesbezüglichen, von 16—30 Einstellungstagen reichenden Rahmens (Art. 45 Abs. 2 lit. b AVIV in Verbindung mit Art. 30 Abs. 3 AVIG) eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 20 Tagen angemessen (Art. 132 OG; BGE 123 V 152 Erw. 2 mit Hinweisen)." In una sentenza del 20 ottobre 2005 nella causa H. (C 185/05), l'Alta Corte ha ridotto da 44 a 31 giorni la durata della sanzione inflitta ad un'assicurata che è stata licenziata dopo avere avuto delle divergenze con un collega di lavoro, rilevando: " (...) Die Vorinstanz hat die von der Kasse verhängte Einstellung von 44 Tagen geschützt, also übereinstimmend ein schweres Verschulden im mittleren Bereich angenommen. Die Ansiedelung im Rahmen des schweren Verschuldens ist nicht zu beanstanden. Nicht gerechtfertigt ist jedoch im hier zu beurteilenden Fall eine Einstellung im mittleren Bereich des schweren Verschuldens. Zwar vermögen die von der Beschwerdeführerin in der Einsprache vom 12. September 2004 ins Feld geführten Gründe für die Entstehung des Konfliktes zwischen ihr und einer Mitarbeiterin in der Wäscherei sowie die Bestätigung von Meinungsverschiedenheiten gegenüber ihrer Vorgesetzten in Bezug auf die Mitarbeiterbeurteilungen in den Jahren 2002 und 2003 nichts an der Qualifizierung ihres Verhaltens als Einstellungstatbestand zu ändern (Erw. 2 hievor). Sie lassen das Verschulden aber doch in einem milderem Licht erscheinen. Denn immerhin kommt aus dem Kurzkommentar der Betriebsleiterin vom 9. Januar 2004 sowie aus den Mitarbeiterbeurteilungen 2002 und 2003 zum Ausdruck, dass die Versicherte mitunter für ihre Arbeit auch gelobt wurde, dass sie sich anerkanntermassen bemühte, die Arbeit richtig zu machen, dass sie zu den Pensionären freundlich war und Fachkenntnisse im Reinigen von Polstermöbeln und Teppichen besass. Obwohl die Beschwerdeführerin grundsätzlich eine zufrieden stellende Arbeitsleistung zeigte, ist die Kündigung durch die Arbeitgeberin ihrem klar selbstverschuldeten Verhalten (Erw. 2 hievor) zuzuschreiben. Unter diesen Umständen ist das Verschulden zwar als schwer einzustufen, jedoch nicht im mittleren Bereich, sondern an der Grenze zum mittelschweren Verschulden zu qualifizieren, wobei eine Reduktion der angeordneten Einstellung auf 31 Tage angemessen erscheint. (...)" In una decisione del 24 marzo 2005 nella causa S., C 289/03 il TFA ha ridotto da 28 a 16 giorni la durata della sospensione in quanto dovevano essere prese debitamente prese in considerazione le ragioni addotte dall'assicurata per giustificare l'insoddisfacciente qualità del suo lavoro ed ha in particolare sottolineando che: " (...) Verwaltung und Vorinstanz haben eine Einstellung von 28 Tagen verhängt, also ein mittleres Verschulden an der Grenze zum schweren angenommen. Die Ansiedelung im Rahmen des mittleren Verschuldens ist nicht

zu beanstanden. Nicht gerechtfertigt ist jedoch im hier zu beurteilenden Fall eine Einstellung im Grenzbereich zum schweren Verschulden. Zwar vermögen die von der Beschwerdeführerin ins Feld geführten Gründe für die teilweise mangelhafte Arbeitsqualität beziehungsweise für die Kündigung der Stelle durch die Arbeitgeberin - Krankheit, Überforderung - nichts an der Qualifizierung ihres Verhaltens als Einstellungsstatbestand zu ändern (Erwägung 2). Sie lassen das Verschulden aber doch in einem milderen Licht erscheinen. Schon in ihrer Einsprache vom 24. Juni 2003 hat die Beschwerdeführerin geltend gemacht, die Arbeit als Lageristin sei sehr anspruchsvoll gewesen, sie habe Überstunden machen müssen und unter gesundheitlichen Problemen - Nervenzusammenbruch, Depressionen - gelitten. Dass sie mehrmals wegen Krankheit arbeitsunfähig war, wurde vom behandelnden Arzt bestätigt, und ihre krankheitsbedingten Absenzen, aber auch Auszahlungen für geleistete Überstunden sind in den Lohnjournalen und -konti dokumentiert. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin an ihrer Stelle stets an der Grenze zur Überforderung arbeitete, was auch die beträchtlichen Ausfälle wegen Krankheit erklärt. Unter diesen Umständen ist eine Ansiedelung des Verschuldens im mittleren Bereich nicht an der oberen, sondern an der unteren Grenze zum leichten Verschulden angezeigt, wobei eine Reduktion der angeordneten Einstellung auf 16 Tage angemessen erscheint. (...)" Infine, in una sentenza del 14 luglio 2000 nella causa T., C 46/00 l'Alta Corte ha ridotto da 45 a 20 giorni la durata della sanzione inflitta ad un'assicurata che era stata licenziata dopo più di 20 anni di attività per avere rifiutato di svolgere nuovi compiti presso il medesimo datore di lavoro. Al riguardo il TFA ha rilevato: " (...) c) Arbeitslosenkasse und kantonales Gericht stufen das Verschulden der Beschwerdeführerin als schwer ein. Dieser Auffassung kann nicht beigepflichtet werden. Die Beschwerdeführerin hat mehr als 20 Jahre bei den Versicherungen X. _____ gearbeitet. Im Frühjahr 1998 erhielt sie zunächst das Angebot einer Kaderstelle als Direktionsassistentin, worauf ihr die Arbeitgeberin im Juli 1998 mitteilte, diese Stelle im Personaldienst werde abgebaut. Anschliessend bot man ihr eine Stelle als Direktionsassistentin oder eine solche als Sachbearbeiterin im Bereich Personenversicherung an. Nachdem sie das Angebot als Direktionsassistentin angenommen und entsprechende halbtägige Ausbildungen absolviert hatte und die entsprechende Mutation intern am Anschlagbrett kundgetan worden war, änderte die Arbeitgeberin ihre Meinung erneut, kam auf die zugesagte Stelle zurück und offerierte eine andere minderwertige Position. Unter diesen Umständen ist das Beharren der Beschwerdeführerin auf der ihr zugesagten Stelle bis zu einem gewissen Grad verständlich, weshalb das Verschulden als mittelschwer zu taxieren ist (vgl. ARV 1986 Nr. 23 S. 92). In Würdigung aller relevanten Gesichtspunkte erscheint eine Einstellungsdauer von 20 Tagen als angemessen. (...)" 2.6. Nella presente fattispecie l'assicurato, di formazione elettricista (cfr. Doc. 1), ha lavorato dal 1° settembre 2003 al 31 gennaio 2005 presso la ditta _____ con la funzione di rappresentante dell'azienda e precisamente di ingegnere di vendita. Egli percepiva uno stipendio di 10'000 franchi mensili (cfr. Doc. 3). L'assicurato è stato licenziato il 18 novembre 2004 per il 31 gennaio 2005 (cfr. Doc. 4: lettera di disdetta firmata dal direttore delle vendite _____ e dal capo del personale _____). Al fine di stabilire i motivi della rescissione del rapporto di lavoro la Cassa di disoccupazione ha interpellato il datore di lavoro, ponendogli alcuni quesiti (cfr. Doc. 5). Il capo del personale _____ ha così risposto il 25 aprile 2005: " (...) Herr _____ war bei uns als Verkaufs-Ingenieur für das Gebiet Tessin und Graubünden zuständig. Leider hat Herr RI 1 während seiner Anstellung unsere Verkaufserwartungen nicht erfüllt. Im weiteren

war auch die Kundenbetreuung für uns nicht befriedigend. Da unsere Ziele nicht erreicht wurden und unsere Kunden eine einwandfreie Betreuung erwarten, sahen wir uns leider gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit Herr RI 1 aufzulösen." (Doc. 7) L'assicurato è stato dunque licenziato in quanto, da una parte, non soddisfaceva le aspettative di vendita e, dall'altro, non si occupava in modo soddisfacente dei clienti della ditta. RI 1 ha contestato le accuse mossegli dal datore di lavoro, sostenendo che le qualifiche allestite il 13 maggio 2004 dimostrano che egli svolgeva correttamente il suo lavoro, che la ditta puntava più sugli aspetti quantitativi che su quelli qualitativi del lavoro, che egli era riuscito a stabilire i giusti contatti per procurare alla ditta un progetto estremamente importante (non andato a buon fine per ragioni da ascrivere al datore di lavoro) e, infine, che alla base del licenziamento vi sarebbero ragioni di carattere economico dovute al calo della cifra d'affari (cfr. Doc. 9, Doc. 11 e consid. 1.2). Al fine di chiarire le ragioni del licenziamento il Presidente del TCA ha sentito come teste _____, capo del personale presso la _____ (cfr. Doc. X). L'audizione del teste ha innanzitutto permesso di chiarire che l'assicurato possedeva le qualifiche e l'esperienza professionale necessarie per svolgere l'attività per la quale era stato assunto (visto anche che in passato l'aveva già effettuata per diversi anni) e che il licenziamento non è avvenuto per motivi economici, visto che nessuno degli altri venditori è stato licenziato e che l'assicurato è stato immediatamente sostituito da un altro venditore in funzione dal 1° luglio 2005 e assunto con contratto del 24 marzo 2005 (cfr. Doc. X) Il capo del personale ha innanzitutto così illustrato l'attività della ditta: "(...) Noi produciamo dei contatti elettronici e dei pezzi di plastica da inserire nelle macchine. Questi prodotti sono destinati direttamente al mercato tedesco per l'industria automobilistica. In più la ditta si occupa anche di vendere i prodotti della _____, come ad esempio componenti elettronici per l'industria. Questi prodotti vengono prodotti all'estero (USA, Francia, Inghilterra, ecc.) e venduti ai nostri clienti in Svizzera da parte dei nostri venditori. Vendiamo questi prodotti nel settore industriale, dove vengono usate componenti elettroniche e quindi praticamente dappertutto. (...)". (Doc. X, pag. 2) Egli ha inoltre precisato che l'azienda dispone di quattro venditori responsabili per quattro zone ben distanti e che il compito dell'assicurato era quello di "visitare i nostri clienti, di generare vendite e di fornire la consulenza ai clienti. Il suo compito principale non era quello di acquisire nuovi clienti". _____ ha poi così esposto le ragioni del licenziamento: "(...) Avevamo un posto libero e il sig. RI 1, dopo un colloquio, nel 2003 è stato riassunto. All'inizio non si è verificato nulla di anormale, erano passati alcuni anni e il sig. RI 1 ha dovuto reinserirsi nella ditta. Dopo un anno lo abbiamo licenziato. Il motivo principale è che il sig. RI 1 non visitava i clienti regolarmente, in particolare non visitava con sufficiente frequenza i clienti situati nella Svizzera orientale. Il presidente del TCA chiede se nel settore specifico sono i clienti a prendere contatto con la ditta in caso di bisogno. Il teste risponde che in realtà bisogna andare regolarmente dai clienti perché solo così facendo si può scoprire se ci sono nuovi progetti per nuovi prodotti. Abbiamo ritenuto che l'obiettivo non è stato raggiunto in quanto non sono arrivati dei progetti nuovi in un anno, ciò che ci si sarebbe invece dovuti aspettare da una persona che aveva già lavorato da noi. Questa è una ragione per la quale abbiamo licenziato l'assicurato già dopo un periodo relativamente breve. Inoltre abbiamo ricevuto delle reclamazioni da parte dei clienti che si lamentavano perché il sig. RI 1 non passava da loro. Prima di licenziare l'assicurato, non l'abbiamo avvisato per iscritto. Certamente il direttore l'ha fatto oralmente. Il presidente del TCA mostra al teste lo scritto da lui inviato il 25.4.2005 al funzionario della Cassa disoccupazione. Egli conferma che tale scritto riassume i motivi del licenziamento che sono

stati esposti più in dettaglio un attimo fa. (...)" (Doc. X, pag. 3) Rispondendo ad una richiesta del ricorrente, il capo del personale ha fornito i nominativi dei clienti che si sono lamentati, precisando: "(...) si tratta delle ditte _____ e _____. Il ricorrente ritiene che queste ditte avevano una cifra d'affari irrisoria. Riguardo alla ditta _____, il sig. RI 1 precisa che si tratta di un cliente che su indicazione del sig. _____ ha ripreso da un collega che aveva troppo lavoro. Sa che vi è stata una contestazione in quanto ritenevano che egli era stato scorbutico al telefono. Il sig. RI 1 ritiene invece di essere stato del tutto professionale. (...)" (Doc. X, pag. 5) Chiamato ora a pronunciarsi il TCA ritiene che le affermazioni del datore di lavoro appaiono credibili (cfr. consid. 2.3), nella misura in cui il capo del personale della ditta ha saputo circostanziare le ragioni del licenziamento ed ha pure indicato i nominativi dei clienti che non erano soddisfatti dell'operato dell'assicurato, per cui una sospensione del diritto all'indennità per disoccupazione per colpa propria ai sensi della giurisprudenza federale (cfr. consid. 2.2), sembrerebbe giustificata. Questo Tribunale non può comunque ignorare che il 13 maggio 2004 (e dunque 8 mesi dopo l'assunzione e 6 mesi prima del licenziamento) l'assicurato è stato qualificato dal suo superiore, il direttore delle vendite _____, che ha espresso un giudizio positivo (cfr. allegato al Doc. 11: "Mitarbeiterinnen-Beurteilung" nel quale l'assicurato ha ottenuto una valutazione "C" - corrispondente ad un "entspricht den Erwartungen" - con un apprezzamento particolarmente positivo - "B" corrispondente a "übertrifft die Erwartungen" - per quel che concerne i rapporti con i clienti). Nel corso dell'udienza questo documento è stato mostrato ad _____. Il capo del personale ha affermato di non avere mai visto in precedenza questo rapporto di valutazione. Egli ha pure precisato quanto segue: "(...) Io personalmente non ho mai lavorato con il sig. RI 1, posso dire che al mese di novembre si è presentato il suo superiore sig. _____ e mi ha detto che la situazione con l'assicurato non andava bene e che bisognava prendere dei provvedimenti. (...)" (Doc. X, pag. 4) In simili condizioni il TCA ritiene che, prima di potere sanzionare l'assicurato, occorre ancora effettuare alcuni accertamenti. Di conseguenza la decisione su opposizione è annullata e gli atti rinviati all'amministrazione affinché interpellì il direttore delle vendite e diretto superiore dell'assicurato _____ al fine di chiarire per quali ragioni, nel novembre 2004, ha proposto al capo del personale di sciogliere il rapporto di lavoro con l'assicurato e su quali aspetti le prestazioni professionali dell'assicurato sono peggiorate negli ultimi 6 mesi al punto tale da condurre al licenziamento. La Cassa di disoccupazione verificherà pure con il responsabile delle vendite della ditta le seguenti affermazioni formulate dall'assicurato davanti al TCA: "(...) L'assicurato ribadisce che è stato il sig. _____ a riprenderlo al servizio della ditta, che da un profilo qualitativo i prodotti dell'azienda erano peggiorati rispetto al periodo precedente (qualità, termine di consegna, prodotti e imballaggi difettosi), ciò di cui il sig. _____ era peraltro a conoscenza e che per quel che riguarda il progetto con la _____ anche il sig. _____ era stato coinvolto. (...)" (Doc. X, pag. 5) In conclusione e per i motivi app ena esposti la decisione su opposizione deve essere annullata e gli atti rinviati all'amministrazione per nuovi accertamenti. Qualora dagli stessi dovessero emergere elementi tali da giustificare una sospensione dal diritto all'indennità di disoccupazione, la Cassa è invitata ad esaminare l'insieme delle circostanze al momento di fissare l'entità della sanzione (al proposito cfr. la giurisprudenza riprodotta al consid. 2.5).