

Whistleblowing - Schutz von Whistleblowern

Der Schutz der Bediensteten, die eine am Arbeitsplatz begangene Straftat anzeigen, wurde durch Artikel 54-bis des Gesetzesvertretenden Dekrets (GVD) Nr. 165/2001 in die italienische Rechtsordnung aufgenommen.

Artikel 54-bis des GVD Nr. 165/2001 wurde durch das Gesetz Nr. 179 vom 30.11.2017 "Bestimmungen zum Schutz der Hinweisgeber von Meldungen über Straftaten oder Unregelmäßigkeiten, von denen sie im Rahmen eines öffentlichen oder privaten Arbeitsverhältnisses Kenntnis erlangt haben" (veröffentlicht Amtsblatt der Republik vom 14.12.2017) abgeändert.

Nach dem Erlass der EU-Richtlinie Nr. 2019/1937 wurde der oben genannte Artikel aufgehoben und durch das GVD Nr. 24 vom 10.03.2023 zum "Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, und zur Festlegung von Bestimmungen zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen nationale Rechtsvorschriften melden" ersetzt. Dadurch ist der Kreis der Hinweisgeber erweitert und der Schutz, den sie genießen, spezifiziert worden.

Das Dekret trat am 30.03.2023 in Kraft, und die Bestimmungen gelten ab dem 15.07.2023.

In dem beigefügten Protokoll wird ausführlich dargelegt, wie der Betrieb beabsichtigt, Hinweisgeber zu schützen, damit Korruption und schlechte Verwaltungstätigkeit aufgedeckt und vereitelt werden können.

Alle Meldungen, die nicht in persönlicher Form erfolgen, können an die E-Mail-Adresse whistleblower@sarnerstiftung.it gesandt werden, und die in der Meldung enthaltenen personenbezogenen Daten (Hinweisgeber, Gemeldete, Beteiligte) werden mit Vorsichtsmaßnahmen laut Informationsblatt verarbeitet.

Alle Meldungen können neben der persönlichen Form auch über den zur Verfügung gestellten IT-Kanal an die ANAC weitergeleitet werden <https://whistleblowing.anticorruzione.it>.

Im Sinne des Gesetzes muss der Hinweisgeber wirksam vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden, mit deren Bekämpfung ANAC betraut ist.

Das GVD Nr. 24/2023 verpflichtet ANAC innerhalb von 3 Monaten nach seinem Inkrafttreten eigene **Leitlinien** für die Verfahren zur Vorlage und Verwaltung externer Meldungen zu verabschieden.

Diese Leitlinien wurden vom ANAC-Rat in der Sitzung **vom 12.07.2023** mit **Beschluss Nr. 311** angenommen und können unter dem folgenden [Link](#) eingesehen werden.

Whistleblower

Operatives und organisatorisches Protokoll für die Bearbeitung von Meldungen über rechtswidriges Verhalten von Angestellten oder Arbeitnehmern und Mitarbeitern von Unternehmen, die Waren oder Dienstleistungen liefern und Arbeiten zugunsten des ÖBPB Sarner Stiftung durchführen

Zusammenfassung

1. Vorwort: Der rechtliche Kontext.....	4
2. Berichterstattung an das RPCT.....	4
2.1 Gegenstand des Berichts	4
2.2 Verfahren zur Bearbeitung interner Meldungen	5
2.3 Bedingungen für den Schutz	7
2.4 Anonyme Berichte	8
2.5 Gewöhnliche Berichte.....	8
3. Meldung von diskriminierenden oder vergeltenden Maßnahmen	8
4. Die Verantwortung des Berichterstatters	9
5. Schlussbestimmungen	9

1. Vorwort: Der rechtliche Kontext

In Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 wurde das Gesetzesdekret Nr. 24 vom 10. März 2023 zum "Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, und zur Festlegung von Bestimmungen zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das nationale Recht melden" erlassen. Das Dekret ist am 30.03.2023 in Kraft getreten und die darin enthaltenen Bestimmungen sind ab dem 15.07.2023 wirksam.

Der Schutz erstreckt sich nicht nur auf den Arbeitnehmer, den ehemaligen Arbeitnehmer oder den Stellenbewerber, sondern auch auf die Mitarbeiter der Verwaltung:

- ihre Tätigkeit als Selbstständige ausüben;
- ihre Tätigkeit als Arbeitnehmer oder Mitarbeiter ausüben und Dienstleistungen oder Waren anbieten oder Arbeiten für Dritte ausführen;
- arbeiten als Freiberufler, Berater, Freiwillige und Praktikanten, bezahlt und unbezahlt;
- Verwaltungs-, Leitungs-, Aufsichts- oder Vertretungsfunktionen umfassen oder umfasst haben, auch wenn diese Funktionen de facto ausgeübt werden.

2. Berichterstattung an das RPCT

In Bezug auf die Adressaten der Meldung heißt es in den geltenden Rechtsvorschriften, dass der Hinweisgeber - wenn er sich nicht an die Justizbehörde, den Rechnungshof oder die ANAC wendet - "seinen Dienstvorgesetzten" zu informieren hat.

Um eine solche Meldung zu erleichtern und die Vertraulichkeit der Identität des Meldenden innerhalb der Einrichtung, der er angehört, besser zu schützen, sieht das Gesetz vor, dass diese Verpflichtung durch eine "geschützte" Meldung an den Leiter der Korruptionsprävention der Einrichtung, der er angehört, erfüllt werden kann.

2.1 Gegenstand des Berichts

Die rechtswidrigen Handlungen, die Gegenstand der schutzwürdigen Meldungen sind, müssen sich auf diese beziehen:

- **Verwaltungs-, Rechnungslegungs-, zivil- oder strafrechtliche Verstöße im Zusammenhang mit den folgenden Bereichen:**
 - **Öffentliches Auftragswesen;**
 - Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte sowie die **Verhinderung von Geldwäsche** und Terrorismusfinanzierung;
 - Sicherheit und Konformität der Produkte;
 - Verkehrssicherheit; Umweltschutz;
 - Strahlenschutz und nukleare Sicherheit;

- Lebens- und Futtermittelsicherheit sowie Tiergesundheit und Tierschutz;
- **öffentliche Gesundheit;**
- **Verbraucherschutz;**
- **Schutz der Privatsphäre und Schutz personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netzen und Informationssystemen;**
- Handlungen oder Unterlassungen, die die finanziellen Interessen der Union beeinträchtigen;
- Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit dem Binnenmarkt;
- Handlungen oder Verhaltensweisen, die den Zweck oder das Ziel der Bestimmungen der Rechtsakte der Union vereiteln, wie z. B., aber nicht ausschließlich:
 - Umweltdelikte wie die Einleitung, Emission oder sonstige Freisetzung gefährlicher Stoffe in die Luft, den Boden oder das Wasser oder die unrechtmäßige Sammlung, Beförderung, Verwertung oder Beseitigung gefährlicher Abfälle.
 - Betrug, Korruption und sonstige rechtswidrige Handlungen im Zusammenhang mit den Ausgaben der Union.
 - Verstöße gegen die EU-Wettbewerbs- und Beihilfenvorschriften, die Körperschaftssteuer und Mechanismen, die darauf abzielen, einen Steuervorteil zu erlangen, der dem Ziel oder Zweck des geltenden Körperschaftssteuerrechts zuwiderläuft.
 - Missbräuchliche Praktiken im Sinne der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union. Z. B. Unternehmen, die auf dem Markt eine beherrschende Stellung einnehmen: missbräuchliche Praktiken (Einführung von so genannten Verdrängungspreisen, Zielrabatten, Kopplungsgeschäften), die dem Schutz des freien Wettbewerbs zuwiderlaufen.
 - Veruntreuung von Geldern, Betrug zum Nachteil des Staates, einer öffentlichen Einrichtung oder der Europäischen Union oder zur Erlangung öffentlicher Gelder, Computerbetrug zum Nachteil des Staates oder einer öffentlichen Einrichtung und Betrug bei öffentlichen Lieferungen, Veruntreuung, Erpressung, unzulässige Verleitung zur Gewährung oder zum Versprechen von Vorteilen, Bestechung und Missbrauch.

2.2 Verfahren zur Bearbeitung interner Meldungen

Der "Hinweisgeber" im Sinne von Artikel 1 Absatz 2 ist verpflichtet, alle Angaben zu machen, die es den zuständigen Stellen, insbesondere dem RPCT, ermöglichen, die erforderlichen und angemessenen Überprüfungen und Kontrollen vorzunehmen, um den Wahrheitsgehalt der Tatsachen, die Gegenstand der Meldung sind, zu überprüfen.

Zu diesem Zweck muss der Bericht mindestens die folgenden Elemente enthalten:

- a) Vor- und Nachname der Person, die die Meldung macht ("Melder");
- b) das Datum und/oder den Zeitraum, in dem das Ereignis eingetreten ist;
- c) den Ort, an dem das Ereignis stattgefunden hat;
- d) eine Bewertung durch den Berichtersteller, ob er die begangenen Handlungen oder Unterlassungen für gerechtfertigt hält:

- strafrechtlich relevant

- die unter Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder andere disziplinarisch zu ahndende Bestimmungen durchgeführt werden;
 - die geeignet sind, der EV oder den Gästen einen finanziellen Schaden zuzufügen;
 - die dem Image schaden können;
- e) Beschreibung des Sachverhalts;
- f) Autor(en) des Rechtsakts;
- g) alle anderen Personen, die von dem Sachverhalt Kenntnis haben und/oder darüber berichten können;
- h) etwaige Anhänge zur Untermauerung des Berichts;
- i) alle sonstigen Informationen, die nützliche Hinweise auf das Vorliegen der gemeldeten Tatsachen geben können.

Zu diesem Zweck hat das Unternehmen ein Meldemodell und ein spezielles, nur vom RPCT besetztes E-Mail-Postfach unter der Adresse whistleblower@sarnerstiftung.it eingerichtet, an das der "Whistleblower" das Formular senden muss, das auf der Website des Betriebes im Bereich Transparente Verwaltung, Unterabschnitt "Sonstige Inhalte, Korruptionsvorbeugung, Verordnungen für die Vorbeugung und Bekämpfung der Korruption" heruntergeladen werden kann.

Alternativ kann er/sie dieselbe Meldung auch persönlich machen, indem er/sie sie in Anwesenheit des Anti-Korruptions-Beauftragten schriftlich formuliert, der in diesem Fall eine unterzeichnete Fotokopie als Empfangsbestätigung ausstellt.

Nur das "RPCT" hat Zugang zu den computergestützten Berichten mit vertraulichen und persönlichen Anmeldedaten. Die eingegangenen Berichte werden vertraulich aufgezeichnet und im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen gespeichert, um ein Höchstmaß an Sicherheit, Vertraulichkeit und Anonymität zu gewährleisten.

Sobald der Bericht eingegangen ist, wird der Beauftragte für Korruptionsprävention und Transparenz informiert:

- stellt der meldenden Person **innerhalb von sieben Tagen nach** Eingang der Meldung eine Empfangsbestätigung aus;
- führt Gespräche mit der meldepflichtigen Person und kann von dieser erforderlichenfalls Ergänzungen verlangen;
- ergreift Maßnahmen zur Weiterverfolgung der eingegangenen Berichte;
- den Bericht **innerhalb von drei Monaten nach dem** Datum der Empfangsbestätigung oder, falls eine solche Mitteilung nicht erfolgt, innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der siebentägigen Frist ab Einreichung des Berichts zu bestätigen.

Berichte und zugehörige Unterlagen werden so lange aufbewahrt, wie es für die Bearbeitung des Berichts erforderlich ist, in jedem Fall aber **nicht länger als fünf Jahre** ab dem Datum der Mitteilung des endgültigen Ergebnisses des Meldeverfahrens unter Einhaltung der Vertraulichkeitsanforderungen der Verordnung (EU) 2016/679.

Über die Verarbeitung der im Bericht enthaltenen personenbezogenen Daten erstellt der Betrieb einen Informationsvermerk, der in der Rubrik Transparente Verwaltung veröffentlicht wird.

Besteht der Bericht aus Papierdokumenten, so werden diese in einem speziellen verschlossenen Schrank aufbewahrt, der sich im Büro des "RPCT" befindet und nur diesem zugänglich ist.

Die Bewertung des RPCT muss innerhalb von höchstens **60 Tagen ab dem Datum der Vorlage** oder Übergabe des Berichts abgeschlossen sein. Am Ende der Untersuchung ist eine Rückmeldung an den Hinweisgeber fällig.

2.3 Bedingungen für den Schutz

Whistleblower sind von nachteiligen disziplinarischen und/oder vertraglichen Konsequenzen befreit und im Falle von "Vergeltungsmaßnahmen" geschützt.

Die Vorschrift dient im Wesentlichen dem Schutz des Hinweisgebers, der aufgrund seiner Meldung Gefahr läuft, dass seine Arbeitsbedingungen beeinträchtigt werden. Disziplinarische/vertragliche und organisatorische Maßnahmen im Allgemeinen, die sich (direkt oder indirekt) negativ auf seine Arbeitsbedingungen auswirken könnten, können nicht gegen ihn ergriffen werden.

Die Identität des Berichterstatters ist vertraulich.

Die Vertraulichkeit gilt nicht nur für die Identität des Hinweisgebers, sondern auch für alle anderen Informationen oder Elemente der Meldung, aus deren Offenlegung die Identität des Hinweisgebers direkt oder indirekt abgeleitet werden kann.

Die Vertraulichkeit ist auch bei - internen oder externen - mündlichen Berichten gewährleistet, die in einem direkten Gespräch mit der Person, die den Bericht bearbeitet, erfolgen.

Die Vertraulichkeit des Hinweisgebers wird auch dann gewahrt, wenn die Meldung über andere als die in diesem operationellen Protokoll vorgesehenen Mittel erfolgt oder andere als die zur Bearbeitung der Meldungen befugten und zuständigen Mitarbeiter erreicht, denen die Meldungen in jedem Fall unverzüglich zu übermitteln sind.

In zwei Fällen, die in der Vorschrift ausdrücklich vorgesehen sind, ist für die Offenlegung der Identität des Hinweisgebers **neben der ausdrücklichen Zustimmung des** Hinweisgebers auch eine schriftliche Offenlegung der Gründe für diese Offenlegung erforderlich:

1. in Disziplinarverfahren, wenn die Offenlegung der Identität des Hinweisgebers für die Verteidigung der Person, die des Disziplinarvergehens beschuldigt wird, unerlässlich ist;
2. in Verfahren, die aufgrund interner oder externer Berichte eingeleitet werden, wenn diese Offenlegung auch für die Verteidigung der betroffenen Person unerlässlich ist.

Daher sind diejenigen, die den Bericht erhalten oder an seiner Bearbeitung beteiligt sind, auch wenn dies nur zufällig geschieht, verpflichtet, die Vertraulichkeit dieser Informationen zu wahren. Im Falle von externen Parteien muss deren Vertraulichkeit durch geeignete vertragliche Instrumente gewährleistet werden. Die Verletzung der Vertraulichkeitsverpflichtung zieht eine disziplinarische und/oder vertragliche Haftung nach sich, unbeschadet weiterer Formen der Haftung, die im Gesetzesdekret 24/2013 vorgesehen sind.

Der Bericht ist sowohl vom administrativen als auch vom allgemeinen Zugang ausgenommen.

2.4 Anonyme Berichte

Anonyme Berichte, d.h. solche, die keine Elemente enthalten, die eine eindeutige Identifizierung des Verfassers ermöglichen, werden normalerweise nicht berücksichtigt, d.h. sie fallen nicht unter das oben beschriebene Verfahren.

Ausnahmen sind möglich bei Meldungen, die besonders schwerwiegende Sachverhalte betreffen und deren Inhalt hinreichend detailliert, umständlich und fundiert ist.

Dies gilt unbeschadet der Tatsache, dass jeder, der den Bericht erhält, die im Verhaltenskodex des Unternehmens beschriebenen Regeln einhalten muss.

2.5 Gewöhnliche Berichte

Der DPCT berücksichtigt auch Meldungen, die auf andere Weise als unter Nummer 2 vorgesehen erfolgen.

Whistleblowing und Meldungen können in jeder Form an den Vorgesetzten gerichtet werden, wie es der geltende Verhaltenskodex vorsieht. Der Vorgesetzte, der die Meldung erhält, achtet darauf, dass die Bestimmungen des Kodex eingehalten werden, und leitet die Meldung schließlich an das RPCT weiter.

Für den Inhalt der Ausschreibungen gelten die Bestimmungen der vorangegangenen Punkte.

Im Falle nicht anonymer Meldungen müssen der empfangende Manager und die TPR ein Schutzniveau für die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers gewährleisten, das nicht niedriger ist als das für Whistleblower vorgesehene Schutzniveau.

3. Meldung von diskriminierenden oder vergeltenden Maßnahmen

Beschäftigte, die der Justizbehörde, dem Rechnungshof, der Nationalen Antikorruptionsbehörde (ANAC) oder dem "Manager" rechtswidrige Handlungen melden, von denen sie aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses Kenntnis erlangt haben, dürfen keinen Maßnahmen ausgesetzt werden, die als Vergeltungsmaßnahmen eingestuft werden können. Als Vergeltungsmaßnahmen gelten alle Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen,¹ auch wenn sie nur versucht oder angedroht werden, die aufgrund der Meldung, der Beschwerde bei den Justiz- oder Rechnungsprüfungsbehörden oder der öffentlichen Bekanntgabe erfolgen und die der Person, die die Meldung erstattet hat, oder der Person, die die Beschwerde eingereicht hat, direkt oder indirekt² einen

¹ Nicht erschöpfende Beispiele für als Vergeltung verbotene Verhaltensweisen sind in den ANAC-Leitlinien beschrieben, die mit der Entschließung **Nr. 311 vom 12. Juli 2023** angenommen wurden

² Sie sind vor möglichen indirekten oder "transversalen" Vergeltungsmaßnahmen geschützt:

- der Vermittler (eine natürliche Person, die den Meldenden im Meldeprozess unterstützt und im gleichen Arbeitskontext tätig ist);
- Personen, die in demselben Beschäftigungsverhältnis stehen wie die meldende Person, die Person, die eine Beschwerde eingereicht hat, oder die Person, die eine öffentliche Mitteilung gemacht hat, und die mit diesen Personen durch eine stabile emotionale oder verwandtschaftliche Beziehung bis zum vierten Grad verbunden sind;

ungerechtfertigten Schaden zufügen oder zufügen können. Die Annahme von Maßnahmen, die als Vergeltungsmaßnahmen gegen den internen/externen Hinweisgeber gelten, wird der ANAC in jedem Fall **von der betroffenen Person** mitgeteilt. Die ANAC informiert die Abteilung für öffentliche Aufgaben des Präsidiums des Ministerrats oder die anderen Garantie- oder Disziplinarorgane über die in ihre Zuständigkeit fallenden Aktivitäten und möglichen Maßnahmen.

Wenn die ANAC diskriminierende Maßnahmen feststellt, kann die Person, die für den Erlass dieser Maßnahmen verantwortlich ist, mit den in Artikel 21 des Gesetzesdekrets 24/2023 vorgesehenen Sanktionen belegt werden.

Es sei darauf hingewiesen, dass nach dem Gesetz die öffentliche Verwaltung nachweisen muss, dass die gegen den Hinweisgeber ergriffenen diskriminierenden oder vergeltenden Maßnahmen durch Gründe motiviert sind, die nichts mit der Meldung selbst zu tun haben. Von der Verwaltung ergriffene diskriminierende oder vergeltende Maßnahmen sind null und nichtig.

Zum Schutz von Hinweisgebern fördert das Unternehmen eine wirksame Kommunikation und Schulung über die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Meldung von Verstößen im öffentlichen Interesse im Rahmen der Schulungen zur öffentlichen Ethik und zum Verhaltenskodex für öffentliche Bedienstete.

4. Die Verantwortung des Berichtstatters

Der Schutz des Hinweisgebers, der eine wichtige Schutzmaßnahme zur Bekämpfung der Schaffung eines Umfelds der Unterlassung und/oder der geheimen Absprachen darstellt, ist nicht gewährleistet, wenn die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Hinweisgebers für die Straftatbestände der Verleumdung oder der üblen Nachrede - auch durch ein erstinstanzliches Urteil - festgestellt wurde oder wenn seine zivilrechtliche Verantwortlichkeit für denselben Straftatbestand im Falle von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit anerkannt wurde.

Stellt sich bei internen Überprüfungen heraus, dass die Meldung bösgläubig und unbegründet war, werden disziplinarische oder strafrechtliche Maßnahmen gegen den Hinweisgeber in Erwägung gezogen, es sei denn, der Hinweisgeber bringt weitere Elemente zur Untermauerung seiner Meldung vor.

5. Schlussbestimmungen

Das in diesem Gesetz festgelegte Verfahren für Whistleblowing sowie die Profile für den Schutz des Whistleblowers und die Formen der Verbindung mit anderen Strukturen für Beschwerden können gegebenenfalls überarbeitet werden, wenn dies erforderlich ist und die ANAC-Leitlinien eine Anpassung vorsehen.

-
- Arbeitskollegen der meldenden Person oder der Person, die eine Offenlegung vornimmt, die im gleichen Arbeitsumfeld wie diese Person tätig sind und die in einer regelmäßigen und aktuellen Beziehung zu dieser Person stehen;
 - Einrichtungen, die der meldenden Person gehören oder für die diese Personen arbeiten, sowie Einrichtungen, die im gleichen Arbeitsumfeld wie diese Personen tätig sind.