MILE BILINGUAL SCHOOL

POLITICA DI DENUNCIA

Mile Bilingual School

1. Introduzione

L'International Schools Partnership e il direttore/la direttrice si impegnano a fornire un servizio educativo di alta qualità agli alunni e si aspettano standard elevati dal proprio personale e dai collaboratori. Per mantenere questi standard elevati è di vitale importanza una cultura di apertura e responsabilità. Gli obiettivi di questa politica sono tre:

- incoraggiare il personale a sollevare dubbi sulle pratiche scorrette all'interno della scuola senza timore di ritorsioni
- rassicurare il personale sul fatto che le preoccupazioni saranno prese sul serio
- fornire informazioni su come sollevare dubbi e spiegare come il direttore e l'ISP possono rispondere.

2. Ambito di applicazione della politica

Questa politica si applica a tutti i dipendenti della scuola, al personale interinale, agli appaltatori e ai volontari assunti dalla scuola. Esiste una procedura separata per gli alunni e i genitori che desiderano sollevare dubbi su questioni relative alla scuola (possono chiedere un colloquio alla dirigenza o agli insegnanti)

3. Che cos'è il whistleblowing?

In termini pratici, si parla di whistleblowing quando viene sollevata una preoccupazione su un pericolo o un'illegalità che riguarda terzi.
La persona che denuncia non è necessariamente colpita direttamente dal pericolo o dall'illegalità. Di conseguenza, non ci saranno necessariamente conseguenze personale nell'esito di un'indagine sulle preoccupazioni. Questo è diverso da un reclamo o una lamentela. Se si presentano un reclamo o una lamentela, si comunica che si è stati trattati male. Questo trattamento inadeguato potrebbe comportare una violazione dei vostri diritti individuali in materia di lavoro o di mobbing e avete il diritto di chiedere un risarcimento per voi stessi.

4. Denunciare una cattiva prassi

La malasanità comprende un'ampia gamma di problemi. I tipi di attività che dovrebbero essere rivelati includono, ma non si limitano, ai seguenti:

- l'abuso fisico, emotivo o sessuale di alunni o personale
- uso non autorizzato dei fondi della scuola e/o cattiva amministrazione finanziaria
- frode e corruzione
- mancato rispetto degli obblighi di legge
- messa in pericolo della salute e della sicurezza di un individuo
- danni all'ambiente
- un reato penale
- mancato rispetto delle norme finanziarie e di procedura contrattuale
- mostrare favoritismi a un appaltatore o a un candidato all'impiego
- errori giudiziari
- l'occultamento deliberato di informazioni relative a uno qualsiasi dei punti precedenti
- dubbi sulla pratica professionale o sulla competenza di colleghi, altri membri del personale o altri lavoratori.

Il personale deve segnalare le proprie preoccupazioni al Direttore didattico o al Preside. Quanto più precocemente viene segnalata una preoccupazione, tanto più facile sarà intervenire. L'informatore è un testimone degli eventi, non un investigatore. Non è necessario attendere prove inconfutabili di una cattiva condotta prima di segnalare un problema, ma è necessario avere ragionevoli motivi di sospetto.

Quando si segnala un problema, si devono fornire il maggior numero di informazioni e di dettagli possibile. In particolare, è necessario fornire i nomi completi delle persone coinvolte o a conoscenza di quanto sta accadendo, compresi i nomi delle persone coinvolte, le date degli eventi e qualsiasi documentazione pertinente. Questo aiuterà l'investigatore a concentrarsi rapidamente sulle questioni principali.

In alcuni casi non è opportuno segnalare le proprie preoccupazioni al dirigente scolastico, ad esempio quando si sospetta che il dirigente scolastico sia già a conoscenza della cattiva condotta o che possa essere coinvolto. In questi casi, dovete segnalare le vostre preoccupazioni al Direttore generale regionale, Lisa Brown, all'indirizzo lbrown@ispschools.com.

Verranno svolte le prime indagini per decidere se è opportuno avviare un'indagine e, in caso affermativo, quale forma essa debba assumere. Sarà possibile avere aggiornamenti sull'andamento dell'inchiesta.

5. Consulenza e sostegno

La scuola riconosce che il personale può desiderare di chiedere consiglio e supporto alla propria associazione professionale o al proprio sindacato, se presente, prima di denunciare il fatto; la scuola aiuterà a farlo.

I whistleblower che ritengono di essere stati vittimizzati a seguito di una denuncia devono presentare immediatamente un reclamo formale al proprio datore di lavoro, indicando i dettagli del modo in cui ritengono di essere stati danneggiati e le ragioni per cui pensano che il danno possa essere collegato alla loro divulgazione. In Mile School è necessario contattare Silvia Gatti, Head of HR, all'indirizzo silvia.gatti@mileschool.it.

È responsabilità del vostro datore di lavoro assicurarsi che non siate vittime di una denuncia.

6. Riservatezza

La Scuola è consapevole del fatto che potreste essere riluttanti a fornire informazioni sulle malefatte di un collega o di un dirigente, o addirittura di tutti. Per questo motivo, la Scuola riconosce che le persone che denunciano un'irregolarità possono desiderare di esprimere le proprie preoccupazioni in modo confidenziale. Se l'informatore chiede che la questione sia mantenuta riservata, la sua identità non sarà rivelata senza averne prima discusso con lui.

7. Denunce anonime

Si riconosce che lo scopo di una politica di whistleblowing è quello di consentire alle persone di fare rivelazioni protette, con la protezione contro qualsiasi rappresaglia o vittimizzazione per le rivelazioni fatte onestamente.