

WHISTLEBLOWING POLICY

Alexandria International School

1. Introduction

Alexandria International School and the Head of School are committed to delivering a high quality education service to pupils and expect high standards from their staff and contractors. In order to maintain these high standards a culture of openness and accountability is vitally important. The aims of this policy are threefold:

- to encourage staff to raise concerns about malpractice within the School without fear of reprisal
- to reassure staff that concerns will be taken seriously
- to provide information about how to raise concerns and explain how the Head of School and Alexandria International School may respond.

2. Scope of the Policy

This policy applies to all School employees, agency staff, contractors and volunteers engaged by the School. There is a separate procedure for pupils and parents to raise concerns about school related issues.

3. What is whistleblowing?

In practical terms, whistleblowing occurs when a concern is raised about danger or illegality that affects others. As the person blowing the whistle you will not necessarily be directly affected by the danger or illegality. Consequently, you will not necessarily have a personal interest in the outcome of any investigation into your concerns. This is different from a complaint or grievance. If you make a complaint or lodge a grievance, you are saying that you personally have been poorly treated. This poor treatment could involve a breach of your individual employment rights or bullying and you are entitled to seek redress for yourself.

4. Blowing the Whistle on Malpractice

Malpractice covers a wide range of concerns. The types of activity that should be disclosed include but are not limited to the following: -

- the physical, emotional or sexual abuse of pupils or staff
- unauthorised use of School funds and/or financial maladministration
- fraud and corruption
- failure to comply with legal obligations
- endangering of an individual's health and safety
- damage to the environment
- a criminal offence
- failure to follow financial and contract procedure rules
- showing undue favour to a contractor or a job applicant
- miscarriages of justice
- deliberate concealment of information relating to any of the above
- concerns about the professional practice or competence of colleagues, other members of staff or other workers

Staff should raise their concerns with the Head of School. The earlier a concern is raised the easier it will be to take action. You the whistleblower are a witness to events not the investigator. You do not need to wait for

CENTRO STUDI ALEXANDRIA SRL

compelling evidence of malpractice before raising concerns but you must have reasonable grounds for your suspicion.

When reporting a concern, you should provide as much information and detail as possible. In particular you should provide the full names of the people involved or who know about what is happening, including the names of those involved, dates of events and any relevant documentation. This will help the investigator to focus on the main issues quickly.

There will be some cases where it is not appropriate for you to raise concerns with your Head of School, for example where you suspect your Head of School already knows about the malpractice or where you suspect your Head of School may be involved. In those cases, you should report your concerns to the Regional Managing Director -

Initial enquiries will be made to decide whether an investigation is appropriate and, if so, what form it should take. You will be advised whether an investigation takes place or not.

5. Advice and Support

The School recognises that staff may wish to seek advice and support from their professional association or trade union where this is in place, before blowing the whistle and the school will support you in doing this.

Whistleblowers who consider that they have been victimised as a result of whistleblowing should make a formal complaint to their employer immediately giving details of the way in which they believe they have been subject to detriment and their reasons for thinking that the detriment might be connected with their disclosure. **School add their support system e.g. HR department**

It is the responsibility of your employer to ensure that you are not victimised as a result of whistleblowing.

6. Confidentiality

The School understands that you may be reluctant to come forward with information about the wrongdoing of a colleague or manager or indeed at all. As such, the School recognises that whistleblowers may wish to raise concerns in confidence. If you (the whistleblower) make a request for the matter to be kept confidential then your identity will not be revealed without discussing the matter with you first.

7. Anonymous Allegations

It is recognised that the purpose of a whistleblowing policy is to allow people to make protected disclosure with the protection being against any reprisals or victimisation for disclosures made honestly and in good faith. It is very difficult for some people to come forward and make a disclosure and the prospect of having to identify yourself can make the action of whistleblowing all the more daunting. You are encouraged to give your name when raising concerns. A concern expressed anonymously is much less powerful and is often more difficult to investigate and can lack credibility. The decision whether to investigate an anonymous allegation will be made by the Headteacher/ Principal and Regional Manager. When making this decision they will take into account the seriousness of the issues raised, the credibility of what is being said and the likelihood of confirming the allegation from other sources.

CENTRO STUDI ALEXANDRIA SRL

8. Protection for the Whistleblower

All concerns raised under this procedure will be treated seriously and a decision made about whether or not an investigation is appropriate. Depending upon the nature of the matter it may be referred to the external auditor or the police. The person to whom you reported your concern will be responsible for keeping you informed about the progress of the investigation and the action, which has been taken, although you may not be told the outcome. In some cases the investigation may result in criminal or disciplinary proceedings. If this happens you may be invited to give a written statement or give evidence at a hearing. The Headteacher / Principal will support you in this process and ensure that you are clear about what will happen.

9. Allegations not made in the public interest

The school will not tolerate abuse of this Policy. Concerns that are raised frivolously, maliciously, or where they are known to be untrue may result in disciplinary action or, in the case of agency staff, the termination of the agency contract. In the case of contractors, the matter will be reported to the relevant Contract Manager so that a decision can be made about the appropriate action to take.

10. Reviews and Operation of this Policy

International Schools Partnership in partnership with the school has overall responsibility for the operation of this policy.

Written by:
Safeguarding Team
Date: 2024/2025
To be reviewed:
2025/2026

Reviewed by:
Head of School
School Principal
Safeguarding Team

Approved by:
Head of School
School Principal

CENTRO STUDI ALEXANDRIA SRL

Via Don Luigi Orione 1
15121 Alessandria
C.F.- P.IVA: 00307760066
SDI RET56KO

tel. 0131-254253
sito www.alexandriainternationalschool.org
email info@alexandriais.org
PEC centrostudialealexandria@pec.it

POLITICA SUL WHISTLEBLOWING

Alexandria International School

1. Introduzione

Alexandria International School e il Dirigente Scolastico si impegnano a fornire un servizio educativo di alta qualità agli studenti e si aspettano standard elevati dal personale docente e non docente. Per mantenere questi standard elevati, è fondamentale promuovere una cultura di apertura e responsabilità. Gli obiettivi di questa politica sono tre:

1. Incoraggiare il personale a segnalare casi di cattiva condotta all'interno della scuola senza timore di ritorsioni.

Rassicurare il personale che le segnalazioni saranno prese sul serio.

Fornire informazioni su come sollevare preoccupazioni e spiegare come il Dirigente Scolastico e la Alexandria International School potrebbero rispondere.

2. Ambito di Applicazione della Politica

Questa politica si applica a tutti i dipendenti della scuola, al personale interinale, ai collaboratori esterni e ai volontari impegnati nella scuola. Esiste una procedura separata per studenti e genitori per sollevare preoccupazioni relative a questioni scolastiche.

3. Che cos'è il whistleblowing?

In termini pratici, il whistleblowing si verifica quando viene sollevata una preoccupazione riguardo a un pericolo o un illecito che riguarda altri. Come persona che segnala, non sei necessariamente direttamente coinvolto nel pericolo o nell'illecito. Di conseguenza, non hai necessariamente un interesse personale nell'esito di qualsiasi indagine sulle tue preoccupazioni. Questo è diverso da un reclamo o una lamentela. Se presenti un reclamo o una lamentela, stai affermando di essere stato personalmente trattato in modo scorretto. Questo trattamento potrebbe comportare una violazione dei tuoi diritti individuali sul lavoro o atti di bullismo, e hai il diritto di chiedere un risarcimento per te stesso.

4. Segnalare Casi di Cattiva Condotta

La cattiva condotta copre un'ampia gamma di preoccupazioni. I tipi di attività che dovrebbero essere segnalati includono, ma non sono limitati a:

- Abuso fisico, emotivo o sessuale di studenti o personale.
- Uso non autorizzato di fondi scolastici e/o cattiva gestione finanziaria.
- Frode e corruzione.
- Mancato rispetto degli obblighi legali.
- Messa in pericolo della salute e della sicurezza di un individuo.
- Danni all'ambiente.
- Un reato penale.
- Mancato rispetto delle procedure finanziarie e contrattuali.
- Favoritismi indebiti verso un contractor o un candidato per un lavoro.
- Errori giudiziari.
- Occultamento deliberato di informazioni relative a uno dei punti precedenti.
- Preoccupazioni riguardo alla pratica professionale o alla competenza di colleghi, altri membri del personale o altri lavoratori.

Il personale dovrebbe sollevare le proprie preoccupazioni con il Dirigente Scolastico. Prima viene sollevata una preoccupazione, più facile sarà agire. Tu, come whistleblower, sei un testimone degli eventi, non

CENTRO STUDI ALEXANDRIA SRL

l'investigatore. Non è necessario attendere prove schiaccianti di cattiva condotta prima di sollevare preoccupazioni, ma devi avere motivi ragionevoli per il tuo sospetto.

Quando segnali una preoccupazione, dovresti fornire quante più informazioni e dettagli possibili. In particolare, dovresti fornire i nomi completi delle persone coinvolte o che sono a conoscenza di ciò che sta accadendo, inclusi i nomi di coloro che sono coinvolti, le date degli eventi e qualsiasi documentazione pertinente. Questo aiuterà l'investigatore a concentrarsi rapidamente sulle questioni principali.

Ci saranno alcuni casi in cui non è appropriato sollevare preoccupazioni con il tuo Dirigente Scolastico, ad esempio se sospetti che il Dirigente Scolastico sia già a conoscenza della cattiva condotta o se sospetti che il Dirigente Scolastico possa essere coinvolto. In questi casi, dovresti segnalare le tue preoccupazioni al Direttore Regionale -

Verranno effettuate indagini preliminari per decidere se un'indagine è appropriata e, in caso affermativo, quale forma dovrebbe assumere. Sarai informato se verrà avviata un'indagine o meno.

5. Consulenza e Supporto

La scuola riconosce che il personale potrebbe voler cercare consulenza e supporto dalla propria associazione professionale o sindacato, ove presente, prima di segnalare un problema, e la scuola ti supporterà in questo.

I whistleblower che ritengono di essere stati vittimizzati a seguito di una segnalazione dovrebbero presentare un reclamo formale al proprio datore di lavoro immediatamente, fornendo dettagli sul modo in cui ritengono di essere stati danneggiati e le ragioni per cui pensano che il danno possa essere collegato alla loro segnalazione. La scuola aggiunge il proprio sistema di supporto, ad esempio il dipartimento delle Risorse Umane.

È responsabilità del datore di lavoro garantire che tu non sia vittimizzato a seguito di una segnalazione.

6. Riservatezza

La scuola comprende che potresti essere riluttante a segnalare informazioni su illeciti commessi da un collega o un manager, o addirittura a farlo del tutto. Pertanto, la scuola riconosce che i whistleblower potrebbero voler sollevare preoccupazioni in modo confidenziale. Se tu (il whistleblower) richiedi che la questione venga mantenuta riservata, la tua identità non sarà rivelata senza prima discuterne con te.

7. Segnalazioni Anonime

È riconosciuto che lo scopo di una politica sul whistleblowing è consentire alle persone di fare segnalazioni protette, con la protezione contro eventuali ritorsioni o vittimizzazione per le segnalazioni fatte in modo onesto e in buona fede. Per alcune persone è molto difficile farsi avanti e fare una segnalazione, e la prospettiva di doversi identificare può rendere l'azione del whistleblowing ancora più difficile. Sei incoraggiato a fornire il tuo nome quando sollevi preoccupazioni. Una preoccupazione espressa in modo anonimo è molto meno potente e spesso più difficile da investigare, e può mancare di credibilità. La decisione se indagare su un'accusa anonima sarà presa dal Dirigente Scolastico/Principal e dal Direttore Regionale. Nel prendere questa decisione, terranno conto della gravità delle questioni sollevate, della credibilità di ciò che viene detto e della probabilità di confermare l'accusa da altre fonti.

8. Protezione per il Whistleblower

Tutte le preoccupazioni sollevate in base a questa procedura saranno trattate seriamente e verrà presa una decisione sull'opportunità di avviare un'indagine. A seconda della natura della questione, potrebbe essere deferita al revisore esterno o alla polizia. La persona a cui hai segnalato la tua preoccupazione sarà responsabile di tenerti informato sui progressi dell'indagine e sulle azioni intraprese, anche se potresti non essere informato dell'esito. In alcuni casi, l'indagine potrebbe portare a procedimenti penali o disciplinari. Se

CENTRO STUDI ALEXANDRIA SRL

ciò accade, potresti essere invitato a fornire una dichiarazione scritta o a testimoniare in un'udienza. Il Dirigente Scolastico/Principal ti supporterà in questo processo e si assicurerà che tu sia chiaro su ciò che accadrà.

9. Accuse non Fatte nell'Interesse Pubblico

La scuola non tollererà abusi di questa politica. Preoccupazioni sollevate in modo frivolo, malizioso o quando si sa che sono false potrebbero portare a un'azione disciplinare o, nel caso del personale interinale, alla risoluzione del contratto di agenzia. Nel caso dei contractor, la questione sarà segnalata al responsabile del contratto pertinente affinché possa essere presa una decisione sull'azione appropriata da intraprendere.

10. Revisione e Funzionamento di questa Politica

L'International Schools Partnership, in collaborazione con la scuola, ha la responsabilità generale del funzionamento di questa politica.

CENTRO STUDI ALEXANDRIA SRL

Via Don Luigi Orione 1
15121 Alessandria
C.F.- P.IVA: 00307760066
SDI RET56KO

tel. 0131-254253
sito www.alexandriainternationalschool.org
email info@alexandriais.org
PEC centrostudialealexandria@pec.it