



## PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Reg. delib. n. 981

Prot. n.

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

#### OGGETTO:

Legge provinciale 7 agosto 2006 n.5, articolo 87bis "Valorizzazione del merito del personale docente". Approvazione della metodologia.

Il giorno **15 Giugno 2018** ad ore **09:50** nella sala delle Sedute  
in seguito a convocazione disposta con avviso agli assessori, si è riunita

#### LA GIUNTA PROVINCIALE

sotto la presidenza del

PRESIDENTE

**UGO ROSSI**

Presenti:

ASSESSORE

**CARLO DALDOSS  
MAURO GILMOZZI  
TIZIANO MELLARINI  
LUCA ZENI**

Assenti:

VICEPRESIDENTE  
ASSESSORE

**ALESSANDRO OLIVI  
MICHELE DALLAPICCOLA  
SARA FERRARI**

Assiste:

IL DIRIGENTE

**ENRICO MENAPACE**

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta

Il Relatore comunica:

La legge provinciale n.5 del 7 agosto 2006 (Legge provinciale sulla scuola) all'articolo 87 bis prevede la valorizzazione professionale del personale docente delle istituzioni scolastiche e formative provinciali sulla base dei seguenti criteri:

- la qualità dell'insegnamento
- l'assolvimento di responsabilità di carattere organizzativo e didattico
- la formazione continua
- lo sviluppo professionale

Infatti, lo sviluppo delle competenze professionali e l'investimento nella formazione del personale docente rappresentano uno stimolo profondo sul piano dell'innovazione didattica con conseguenti ricadute su esiti e performance degli studenti.

A tal fine è stato istituito un apposito fondo nel bilancio provinciale.

La deliberazione della Giunta provinciale n. 307 del 2 marzo 2018 che ha approvato le Linee guida della valutazione dei dirigenti scolastici prevede che il dirigente ponga in essere processi ed azioni finalizzate a valorizzare le professionalità del personale dell'istituto.

Con nota del Dipartimento della Conoscenza del 24/10/2017 prot. n. D335/2017/581166/4.11.2017-37 sono state inviate ai dirigenti scolastici le indicazioni relative all'avvio del nuovo sistema di valorizzazione del merito ed una bozza delle Linee guida predisposte dal Comitato provinciale di Valutazione del sistema educativo della Provincia autonoma di Trento, allo scopo di definire una cornice di riferimento a livello provinciale.

Con la legge di stabilità n.18 del 29 dicembre 2017 (articolo 21) è stata soppressa la dicitura "a tempo indeterminato" prevista dal comma 1 dell'articolo 87 bis includendo quindi fra i docenti potenzialmente beneficiari anche il personale con contratto a tempo determinato.

Successivamente con nota del 19 gennaio 2018 prot. D335/2018/3583/2.4-2018-81 il Dipartimento delle conoscenze ha provveduto a comunicare ai dirigenti scolastici che nel processo di valorizzazione del merito devono essere ricompresi sia i docenti a tempo indeterminato sia i docenti a tempo determinato che nell'anno scolastico di riferimento hanno maturato almeno 180 giorni di servizio nelle singole istituzioni scolastiche.

In attesa che vengano definite anche per le istituzioni formative provinciali, le modalità di valutazione dell'istituzione scolastica, la procedura di valorizzazione del merito del personale docente prenderà avvio dall'anno formativo 2018/2019 e il relativo stanziamento sarà incrementato nel pertinente capitolo di bilancio anche per la quota del presente anno formativo.

Il comma 1 dell'articolo 87 bis prevede che le risorse del fondo sono ripartite tra le istituzioni scolastiche e formative provinciali secondo criteri e modalità stabiliti con deliberazione adottata preliminarmente dalla Giunta provinciale al fine di acquisire successivamente il parere della competente commissione permanente presso il Consiglio provinciale.

Con successivi atti l'amministrazione provvederà all'assegnazione del budget alle istituzioni scolastiche, precisando che sarà cura del dirigente provvedere all'individuazione dei destinatari e delle relative quote considerando che le risorse oggetto di mancata assegnazione non resteranno nella disponibilità delle istituzioni.

La Quinta commissione permanente presso il Consiglio provinciale, nella seduta del 4 giugno 2018 ha espresso parere favorevole a maggioranza sulla proposta di deliberazione della Giunta provinciale di approvazione della metodologia per la valorizzazione del merito del personale docente.

Con il presente provvedimento si propone, quindi, alla Giunta provinciale:

- di approvare la metodologia di valorizzazione del merito del personale docente allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

Ciò premesso

#### LA GIUNTA PROVINCIALE

- udita la relazione;
- vista la legge provinciale 7 agosto 2006, n.5 ed in particolare l'articolo 87 bis;
- visti gli atti citati in premessa;

a voti unanimi, espresse nelle forme di legge

#### DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, la metodologia di valorizzazione del merito del personale docente allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

Adunanza chiusa ad ore 11:00

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

**Elenco degli allegati parte integrante**

001 Linee guida - valorizzazione docenti

IL PRESIDENTE

Ugo Rossi

IL DIRIGENTE

Enrico Menapace

**Comitato Provinciale di Valutazione  
del sistema educativo della Provincia autonoma di Trento**

**Linee guida**

***La valorizzazione del merito del personale docente  
nella Provincia Autonoma di Trento***

**1. Introduzione**

Il presente documento contiene le Linee guida per l'avvio del nuovo sistema di valorizzazione professionale degli insegnanti nella Provincia Autonoma di Trento, così come delineato nell'articolo 87 bis della legge provinciale 5/2006. Il sistema di valorizzazione prenderà avvio a partire dal 2017/2018, e riguarderà le attività svolte dagli insegnanti nello stesso anno scolastico. Si richiama, in premessa, la formulazione dell'articolo 87 bis della legge provinciale 5/2006, che costituisce il necessario punto di riferimento per inquadrare le Linee guida (Box 1).

**Box 1. Articolo 87bis della Legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5: *Valorizzazione del merito del personale docente***

*1. Per promuovere la valorizzazione del merito del personale docente delle istituzioni scolastiche e formative provinciali è istituito un apposito fondo nel bilancio provinciale. Le risorse del fondo sono ripartite tra le istituzioni scolastiche e formative provinciali secondo criteri e modalità stabiliti con deliberazione della Giunta provinciale, previo parere della competente commissione permanente del Consiglio provinciale, in particolare tenendo conto della dimensione in termini di studenti e docenti delle istituzioni stesse.*

*2. Per i fini del comma 1 si effettua una valutazione dell'attività del personale docente delle istituzioni scolastiche e formative provinciali diversa da quelle previste dall'articolo 87, che avviene sulla base dei seguenti criteri:*

*a) la qualità dell'insegnamento, anche attraverso il contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica e formativa, all'innovazione didattica e metodologica, alla collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche;*

*b) il positivo assolvimento di responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico, nonché nella formazione continua del personale;*

*c) le attività di sviluppo professionale, con riferimento anche ai crediti formativi acquisiti.*

*3. Il comitato provinciale di valutazione del sistema educativo elabora linee-guida per l'applicazione dei criteri previsti dal comma 2 e per il monitoraggio delle modalità di distribuzione delle risorse tra il personale docente. Il comitato può integrare le linee-guida prevedendo che la valutazione avvenga anche sulla base dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli studenti, ove sia definita una specifica metodologia a livello nazionale.*

*4. Il dirigente dell'istituzione, in applicazione dei criteri previsti dal comma 2, assegna annualmente al personale docente, sulla base di motivata valutazione, una quota delle risorse attribuite all'istituzione ai sensi del comma 1. Il dirigente trasmette al consiglio dell'istituzione una relazione sulla definitiva ripartizione delle risorse.*

*5. Il consiglio dell'istituzione si esprime in ordine alla coerenza dell'assegnazione delle risorse da parte del dirigente dell'istituzione con i criteri stabiliti ai sensi del comma 2.*

*La relazione del consiglio dell'istituzione è strumentale al monitoraggio previsto dal comma 3 e, a tal fine, è trasmessa al comitato provinciale di valutazione del sistema educativo.*

**2. La cornice di riferimento comune**

Le Linee guida intendono definire una cornice di riferimento comune a livello provinciale, ma nello stesso tempo intendono promuovere la responsabilità dei dirigenti di adottare, in autonomia, modalità e strumenti che meglio si integrano con il singolo contesto territoriale e professionale,

lasciando aperti spazi di discrezionalità per aspetti legati alla partecipazione, alla motivazione, all'interesse, alla competenza professionale che non sempre è possibile rilevare e documentare con strumenti ed evidenze comuni a livello provinciale.

Se la declinazione di criteri previsti dalla legge provinciale deve risultare aperta al contesto e alle scelte del dirigente, alcuni passaggi procedurali sono invece obbligati per ogni istituzione scolastica e devono trovare riscontro nella documentazione, in particolare:

1. la definizione degli obiettivi di miglioramento (cfr. RAV);
2. la presentazione e/o pubblicazione dei criteri di valorizzazione professionale;
3. gli strumenti, procedure e tempi per la rilevazione e la documentazione;
4. la motivazione della valutazione ai singoli docenti;
5. la relazione al Consiglio dell'Istituzione;
6. il parere da parte del Consiglio dell'Istituzione;
7. la pubblicazione dell'assegnazione del bonus da parte del Dirigente (con dati in forma aggregata).

Questi aspetti, come previsto dalla legge, art. 87 bis, comma 3, saranno oggetto da parte del Comitato di valutazione del *“monitoraggio delle modalità di distribuzione delle risorse tra il personale docente”* e, per opportunità, si consiglia siano l'indice della relazione del consiglio dell'istituzione prevista dalla legge, art. 87 bis, comma 5: *“Il consiglio dell'istituzione si esprime in ordine alla coerenza dell'assegnazione delle risorse da parte del dirigente dell'istituzione con i criteri stabiliti ai sensi del comma 2. La relazione del consiglio dell'istituzione è strumentale al monitoraggio previsto dal comma 3 e, a tal fine, è trasmessa al comitato provinciale di valutazione del sistema educativo”*.

La relazione al CPV permetterà di analizzare il processo nella sua applicazione, pertanto al termine del primo anno le stesse Linee guida potranno subire alcune modifiche.

Dentro questa logica le Linee guida intendono, per ora e in prima applicazione, promuovere due aspetti fondamentali per la valorizzazione professionale dei docenti, a livello provinciale:

- gli orientamenti;
- le procedure e gli strumenti.

### 3. Orientamenti

**Declinazione dei criteri.** È importante attenersi ai criteri della LP e definire un'articolazione di elementi valutabili con chiarezza e trasparenza. È opportuno contemplare tutti i tre criteri anche se con pesi diversi. I criteri e gli elementi connessi alla valutazione non sono determinabili in astratto, ma sono organici al miglioramento della scuola. La declinazione dei criteri è rivedibile annualmente.

**Il problema della prevedibilità.** È consigliabile evitare una eccessiva prevedibilità di alcuni fattori e indici che possa indurre comportamenti opportunistici. Nelle prestazioni relative alla qualità dell'insegnamento il rischio è di indurre comportamenti finalizzati non al miglioramento degli apprendimenti, ma alla esibizione di una progettualità autoreferenziale o ad una valutazione degli alunni che precostituisca artificiosamente condizioni di apparente innalzamento del successo formativo.

**L'equa considerazione.** Nel caso di Istituti comprensivi (omnicomprensivi) o di più indirizzi è opportuno evitare che una parte preponderante del fondo vada su un grado di scuola a scapito di un altro. Allo stesso tempo non bisogna incorrere nel rischio che alcuni Docenti, ad esempio di religione, di sostegno, supplenti annuali, risultino “trasparenti” e, di fatto, potenzialmente sempre esclusi dal bonus pur essendo eccellenti o coinvolti e attivi in progettualità innovative.

**Team docenti e gruppi.** Il Dirigente può valutare l'opportunità di assegnare il bonus a docenti collegati in gruppi di lavoro, commissioni, team di classe/consigli di classe, progetti. In questo caso, ad esempio, i risultati nelle prove, in concorsi, gare, olimpiadi, progetti di eccellenza ecc. avrebbero una ricaduta sul team di docenti, in quanto riconducibili a un'attività condivisa. Lo stesso potrebbe valere per materiali didattici elaborati da un dipartimento o da una commissione, ecc.

**Differenziazione del bonus.** Il bonus assegnato ai docenti può essere differenziato in relazione alla diversa qualità dei processi rilevati e delle responsabilità assunte, allo sviluppo professionale di ogni docente e alla combinazione fra le diverse dimensioni rilevate.

**Il problema della documentazione.** Alcuni aspetti sono di facile individuazione e documentazione da parte del docente e/o del dirigente, altri aspetti, soprattutto connessi alla qualità dell'insegnamento, sono meno rilevabili pur essendo essenziali ai buoni risultati della scuola. Sarebbe opportuno non sbilanciare troppo la valorizzazione verso i soli aspetti quantificabili per poter valorizzare anche quegli aspetti legati a dimensioni immateriali che hanno un impatto determinante sui processi di insegnamento/apprendimento, ben sapendo che questi ultimi aprono spazi di responsabilità e discrezionalità da parte del dirigente.

**La candidabilità.** Tutti gli insegnanti devono essere potenzialmente incentivabili, indipendentemente dall'aver espresso una propria volontà attraverso la presentazione di una domanda formale. Tuttavia è dato diritto ai singoli insegnanti rinunciare alla percezione personale del bonus.

#### 4. Le procedure e gli strumenti

Allo scopo di garantire la trasparenza dei criteri e delle scelte, liberamente intraprese da ogni Dirigente, è necessario definire le informazioni di base che costituiscono la condizione necessaria per avviare in ogni istituzione scolastica il procedimento di valutazione che si intende adottare per la valorizzazione del merito professionale dei Docenti.

La base di partenza è la creazione di un **curriculum professionale (CP)** per ogni docente, costruito attraverso il caricamento delle informazioni relative al percorso professionale, adeguatamente comprovato dalla documentazione rilevante, che venga caricato digitalmente in apposito sito realizzato dal Dipartimento della Conoscenza della PAT.<sup>1</sup> La compilazione e l'aggiornamento del CP docente, come anche la eventuale trasmissione di documentazione comprovante i titoli dichiarati, avviene sulla base di un modello comune proposto dal CPV in collaborazione con IPRASE. Nella fase transitoria di avvio, in attesa della realizzazione di un sito informatico adeguato

---

<sup>1</sup> Vedi proposta del CPV per un curriculum professionale del docente in Trentino.

allo scopo, la valorizzazione del merito potrà basarsi solo sugli elementi indicati nel paragrafo successivo, provenienti da autocertificazione dei docenti.

La documentazione necessaria per attivare annualmente il procedimento di valutazione è il **modello di autocertificazione provinciale** integrabile e rivedibile da parte di ogni Dirigente. L'autocertificazione permette ad ogni Dirigente la semplificazione del lavoro, la diminuzione dei carichi di lavoro per la documentazione, la candidatura dei Docenti interessati, la considerazione di aspetti conosciuti dal docente e non necessariamente dal Dirigente. L'autocertificazione potrà essere oggetto di verificata e il docente sarà tenuto a rispondere delle dichiarazioni o delle eventuali documentazioni fornite. Ogni Dirigente potrà proporre ulteriori procedure e strumenti di analisi come singola scuola oppure per reti o per tipo di offerta formativa o per territorio.

Oltre a rivedere e integrare il modello di autodichiarazione, Il dirigente, nella sua autonomia, determinerà **il peso degli indicatori**, con attenzione allo sviluppo dell'offerta formativa e agli obiettivi di miglioramento della scuola.

Gli indicatori, i descrittori e i pesi devono essere comunicati dal dirigente ai docenti all'inizio delle attività scolastiche. Le autodichiarazioni dei docenti che integrano le informazioni contenute nei CP docenti sono raccolte al termine delle attività scolastiche e non determinano in automatico nessun bonus. La valutazione del Dirigente parte dalle informazioni disponibili e dal dichiarato di ogni docente, considera i risultati raggiunti ed altri aspetti non direttamente documentabili (quali per esempio il livello di impegno individuale, la disponibilità alla cooperazione con i colleghi, l'innovazione nella scelta dei contenuti didattici,...) , ma comunque motivabili nella valutazione del Docente da parte del Dirigente.

In sintesi, in prima applicazione, si intende promuovere un processo di valorizzazione della professionalità dei docenti che parta da un modello comune di base a livello provinciale, ma che resti aperto ad un approccio plurale e multidimensionale, tenendo in dovuta considerazione dati e documentazioni, contemperandoli nel contempo con le percezioni e interpretazioni lasciate alla discrezionalità del singolo dirigente, che si assume la responsabilità della valutazione come leva per il miglioramento e la valorizzazione professionale (art. 103, comma 6, lettera c). Il monitoraggio, previsto dall'art. 87 bis, permetterà di conoscere le migliori pratiche, di condividerle e di valorizzarle per una migliore valorizzazione professionale dei docenti.

## **5 . Documentazione dei requisiti**

Per garantire la trasparenza e la tracciabilità nell'assegnazione del bonus è importante che sia stabilito con chiarezza in che modo i requisiti richiesti per ricevere il bonus siano riscontrabili e documentabili. Con attenzione alle diverse classi di concorso e alle diverse offerte formative, si possono individuare, in prima applicazione e in attesa della definizione del CP del docente, alcuni strumenti di analisi e documentazione comuni:

- autocertificazione dei docenti
- crediti formativi
- documentazione di fonte amministrativa agli atti della scuola (ad esempio partecipazione a progetti, incarichi, corsi di formazione, esiti degli studenti ...)
- questionari rivolti a genitori e studenti



## Indicatori utilizzabili nella costruzione dello schema di autocertificazione ai fini della valorizzazione del merito

Si riportano di seguito una serie di indicatori che non sono da considerare vincolanti, bensì una base di riferimento nella costruzione del modello di autocertificazione della valorizzazione del merito dei docenti. Il CPV, in questo anno scolastico di prima applicazione, intende valorizzare al meglio le scelte di ogni dirigente scolastico nella regolazione delle tabelle a seguito al fine di individuare le migliori pratiche. Per fare in modo che la tabella divenga un documento di autocertificazione basterà, dopo averla regolata, integrare una colonna in cui il docente dichiara (se opportuno motivi) di avere i requisiti richiesti in ogni descrittore. L'informatizzazione del procedimento permetterà ad ogni dirigente di semplificare il lavoro e di facilitare la comparazione fra le dichiarazioni dei docenti come punto di partenza, fondamentale e preliminare, alle proprie scelte.

### A. Qualità dell'insegnamento (miglioramento successo formativo, innovazione didattica e metodologica, collaborazione alla ricerca didattica, documentazione e diffusione di buone pratiche)

INDICATORI	DESCRITTORI	PESO
Qualità dell'insegnamento Innovazione didattica e metodologica	Utilizzo di metodologie didattiche diversificate e innovative (laboratori interattivi, lavoro di gruppo, <i>cooperative learning</i> , <i>flipped classroom</i> ecc.)	da definire a cura del dirigente ad inizio anno comunicandolo al collegio docenti
	Innovazione educativa attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie. Conoscenza e uso delle tecnologie didattiche (e-learning ecc.)	
	Grado di attuazione di quanto previsto dai Piani di studio provinciali (ad es. UdA in ottica di acquisizione di conoscenze, abilità, competenze, prove di verifica di competenze ecc.)	
	<i>Altro</i>	
Inclusione e accoglienza	Accoglienza e inclusione di alunni BES, DSA, stranieri con attività progettuali mirate e con supporto di strumentazione specifica	
	<i>Altro</i>	
Successo formativo e scolastico degli studenti	Rilevazione degli esiti degli alunni in entrata e confronto con gli esiti in itinere	
	Attività di recupero e potenziamento personalizzati in rapporto a problemi e bisogni individuati	
	Attività di tutoraggio degli studenti nei percorsi di alternanza scuola-lavoro	
	Partecipazione ed eventuali risultati di eccellenza della propria classe/studenti a concorsi di eccellenza in relazione alla propria disciplina.	
	<i>Altro</i>	
Attuazione del progetto Trentino Trilingue	Insegnamento in modalità CLIL nella propria disciplina	
	Produzione di materiali didattici per l'insegnamento in CLIL	
	Partecipazione a percorsi di ricerca azione sull'insegnamento in modalità CLIL	
	Certificazioni linguistiche degli studenti	
	<i>Altro</i>	
Collaborazione alla ricerca didattica, documentazione e diffusione di buone pratiche	Partecipazione a percorsi di ricerca azione nella propria disciplina o interdisciplinari interni o esterni all'istituto	
	Produzione di materiali didattici – pubblicati e/o validati da esperti – messi a disposizione della scuola	
	Partecipazione all'elaborazione di prove di verifica dell'apprendimento comuni per classi parallele	
Flessibilità oraria	Disponibilità alla flessibilità oraria: sperimentazione di classi aperte, disponibilità al recupero o potenziamento	
	<i>Altro</i>	
<i>Altro</i>		

**B. Positivo assolvimento responsabilità** assunte nel coordinamento organizzativo e didattico, formazione continua del personale

INDICATORI	DESCRITTORI	PESO
Responsabile di plesso	Assunzioni di compiti specifici	da definire a cura del dirigente ad inizio anno comunicandolo al collegio docenti
Coordinatore Consigli di classe	Assunzioni di compiti specifici	
Collaboratore vicario	Assunzioni di compiti specifici	
Collaborazione con il DS	Assunzioni di compiti specifici	
Referente di aree specifiche (BES, intercultura, CLIL ecc.)	Assunzioni di compiti specifici	
Coordinatore di Dipartimento	Assunzioni di compiti specifici	
Componente Comitato/Commissione valutazione/autovalutazione	Assunzioni di compiti specifici	
Tutor di docenti neo-assunti	Assunzioni di compiti specifici	
Coordinatore di rete di scuole	Assunzioni di compiti specifici	
Altro		
Formazione continua del personale	Assunzione di responsabilità nell'organizzazione della formazione del personale della scuola e/o di reti di scuole	
	Formatore in percorsi riservati ai docenti nell'istituto, o reti di scuola o per enti esterni (es. Iprase)	
	Responsabile di attrezzature complesse nella scuola (laboratori informatici, fisica, chimica)	
Altro		

**NOTA.** Molte delle funzioni sopra indicate sono già compensate con il FUIS o sono esonerate dall'insegnamento. Proprio per questi motivi è necessario che vi sia un progetto di riferimento con l'assunzione di nuovi e specifici compiti, ovvero oltre gli incarichi ordinari, per orientarsi su nuovi incarichi interni a progetti innovativi non riconosciuti o riconoscibili all'interno del FUIS.

**C. Attività di sviluppo professionale,** con riferimento anche ai crediti formativi acquisiti

INDICATORI	DESCRITTORI	PESO
CREDITI FORMATIVI	VEDI DELIBERA CREDITI FORMATIVI PAT	da definire a cura del dirigente ad inizio anno comunicandolo al collegio docenti
Attività di formazione	Partecipazione a corsi di formazione legati al proprio sviluppo professionale	
	Partecipazione a corsi di formazione legati al piano di miglioramento della scuola	
	Partecipazione a corsi di formazione provinciale	
	Partecipazione a corsi di formazione di interesse personale	
	Partecipazione a corsi di formazione per l'acquisizione di certificazioni linguistiche vincolate all'insegnamento in modalità CLIL	
	Altro	
Corsi di perfezionamento	Partecipazione a master, dottorati, coerenti con la professionalità di docente	
	Altro	
Sviluppo professionale	Partecipazione a stage o scambi interni al progetto scuola	
	Altro	
Ricerche e pubblicazioni	Ricerche e pubblicazioni relative a temi di interesse professionale o scolastico	
	Ricerche e pubblicazioni in generale	
Altro		