

[HTTPS://WWW.GIANLUCABERTAGNA.IT/](https://www.gianlucabertagna.it/)

SPESE DI PERSONALE E ASSUNZIONI

Le regole per la trasformazione da part-time a tempo pieno

PUBBLICATO IL 14 GIUGNO 2026 DA GIANLUCA BERTAGNA

Trasformare un rapporto da part-time a tempo pieno non significa semplicemente aumentare le ore. Se il dipendente era stato assunto originariamente a tempo parziale, l'operazione è equiparata a una nuova assunzione.

Lo ricorda la Corte dei conti della Campania con la deliberazione n. 129/2026/PAR, chiarendo però che **oggi il riferimento principale non è più il vecchio turn over**. Dopo l'articolo 33 del DI 34/2019 e il Dm 17 marzo 2020, il criterio decisivo è quello della sostenibilità finanziaria.

In concreto, l'ente deve procedere per **passaggi**.

Prima di tutto, deve verificare il rispetto del limite generale alla spesa di personale previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006. Poi deve accertare di possedere gli spazi assunzionali secondo le regole del Dm 17 marzo 2020. Infine, la trasformazione deve essere prevista nella programmazione del fabbisogno contenuta nel PIAO ed essere compatibile con gli equilibri pluriennali di bilancio, asseverati dai revisori.

La spesa da conteggiare non è l'intero costo del dipendente, ma il differenziale tra il rapporto a tempo parziale (costo che l'ente sta già sostenendo) e quello a tempo pieno.

Resta una distinzione importante. Se il lavoratore era stato assunto a tempo pieno e solo successivamente aveva chiesto la riduzione dell'orario, il ritorno al full-time non è assimilato a una nuova assunzione, ferma restando la disponibilità del posto e la disciplina contrattuale. Si tratta pur sempre di una maggior spesa da tenere in considerazione ai fini dei limiti.

Quindi: il turn over non è più il padrone della partita, ma la trasformazione non è affatto libera. Servono programmazione, facoltà assunzionali, tetti di spesa di personale rispettati e sostenibilità finanziaria