

<https://www.neopa.it/> 3 giugno 2026 Le pubbliche amministrazioni non possono più fare ricorso alle co.co.co.

Con la recente deliberazione n. 63/2026/REG, la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti del Piemonte ha ribadito il generale divieto per le pubbliche amministrazioni di fare ricorso ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.).

A tal fine è sufficiente ricordare che il comma 5-bis dell'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, introdotto dal D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ha sancito il divieto per le amministrazioni pubbliche "di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro", **comminando contestualmente la nullità di tali contratti e la responsabilità erariale – e, se del caso, dirigenziale – del funzionario stipulante.**

L'entrata in vigore del suddetto divieto è stata peraltro ripetutamente posticipata, fino al 1° luglio 2019 (ad opera dell'art. 1 co. 1131 lett. f) della legge 30 dicembre 2018, n. 145 che per ultima è intervenuta a modificare l'art. 22, comma 8, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75).

La norma in esame appare ispirata, in via prevalente, dall'intento di introdurre un divieto di carattere generale a qualsiasi tipologia di contratto di collaborazione coordinata e continuativa (c.d. co.co.co.), configurandosi quale intervento normativo di rilevante incidenza sull'assetto dei rapporti di lavoro parasubordinato nel settore pubblico.

Tale scelta del legislatore si inserisce, infatti, nell'ambito di un più ampio e articolato disegno riformatore volto al superamento di fenomeni di precarizzazione prolungata del lavoro pubblico che nel tempo hanno inciso negativamente sui principi di buon andamento, imparzialità ed efficacia dell'azione amministrativa.

L'eliminazione di una simile tipologia di fattispecie contrattuale risponde, pertanto, alla finalità di ricondurre l'organizzazione del lavoro alle ordinarie tipologie di impiego previste dall'ordinamento, favorendo la stabilità dei rapporti di lavoro e una più corretta programmazione delle risorse umane.

Sotto il profilo finanziario, poi, l'intervento normativo assume rilievo anche in relazione ai principi di equilibrio di bilancio e di sostenibilità della spesa pubblica di cui all'art. 81 Cost., in quanto mira a favorire una più consapevole e responsabile pianificazione del fabbisogno di personale, riducendo il ricorso a soluzioni gestionali frammentarie e potenzialmente foriere di oneri non adeguatamente programmati.

In tale ottica, la disposizione in esame si configura quale strumento di razionalizzazione complessiva dell'organizzazione amministrativa, funzionale a una gestione efficiente, efficace ed economicamente sostenibile dell'azione amministrativa.

Va inoltre ricordato che in sede centrale la Corte dei Conti ha avuto modo di evidenziare come il divieto in questione si debba ritenere applicabile soltanto ai contratti sottoscritti a partire dal 1° luglio 2019 (termine più volte posticipato e, da ultimo come sopra ricordato, ad opera dell'art.1 co. 1131 lett. f) della L. n. 145/2018), ma non già ai contratti che, sottoscritti in data antecedente, producono effetti anche in periodo successivo alla predetta data (cfr. C. conti, sez. centr. contr. legittimità, 23 dicembre 2015 n.30).

Il quadro normativo risulta infine completato da una disciplina di tipo sanzionatorio allorché venga violato il divieto normativo. Sul punto il legislatore ha infatti sancito la nullità del contratto e la responsabilità erariale a carico di chi si sia reso responsabile della stipula dello stesso, statuendo altresì la responsabilità di cui all'art. 21 decreto legislativo n. 165/2001 per i dirigenti che abbiano violato il precetto legislativo e il divieto di erogazione della retribuzione risultato.