

Working Paper

ADAPT

www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

I contratti a termine in ambito europeo

Una panoramica delle discipline di
Spagna, Francia e Germania
nel solco dell'accordo-quadro europeo

Marco Menegotto

ADAPT Professional Fellow

Working Paper n. 12/2023

ABSTRACT

Il presente contributo mira ad analizzare la disciplina oggi vigente in tre Stati membri selezionati (Spagna, Francia, Germania), in materia di lavoro subordinato a termine, al fine di offrire materiale utile ad un confronto con la disciplina domestica frutto della recente riforma (d.l. n. 48/2023). La fotografia che ne esce, tratteggiata al paragrafo 5, è composita, pur potendo rintracciare tratti comuni d'intervento normativo, pur con le peculiarità di ciascun ordinamento: la previsione di ragioni giustificatrici l'apposizione del termine; la definizione di una durata massima; limiti relativamente al numero di proroghe esercitabili; la trasformazione a tempo indeterminato.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Negli Stati membri studiati si rintracciano comuni recepimenti della direttiva 1999/70/CE
- Le discipline presentano tratti comuni, pur con distinte peculiarità, tra cui: ragioni giustificatrici l'apposizione del termine, durate massime, numero massimo di proroghe/rinnovi
- La contrattazione collettiva interviene, su delega, per la fissazione dei limiti massimi di durata
- In tutti gli ordinamenti sono previsti meccanismi sanzionatori con previsione della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato

IL MESSAGGIO

In linea generale gli ordinamenti di Francia, Spagna e Germania hanno da tempo recepito, al pari dell'Italia, i vincoli imposti dalla direttiva europea sul lavoro subordinato a tempo determinato del 1999, con vari gradi di incisività e più o meno rigide restrizioni al suo impiego, a fronte del principio generale del rapporto a tempo indeterminato quale forma comune d'impiego. L'analisi consente di operare un raffronto con la normativa vigente nel nostro Paese, che appare non eccessivamente disallineata a quella dei Paesi mappati.

Indice

1. Premessa	4
1.1. L'accordo-quadro europeo.....	4
2. Spagna.....	5
3. Francia	6
4. Germania.....	8
5. Quadro di sintesi	9
6. Conclusioni	10

1. Premessa*

Nelle moderne dinamiche del mercato del lavoro sia a livello nazionale che internazionale, assume rilevanza centrale l'impianto di regole inerenti la c.d. flessibilità in entrata e quindi, in particolare, la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato.

È noto che, almeno in ambito italiano, l'argomento ha da sempre raccolto interesse non solo sul piano tecnico-applicativo, ma anche (e soprattutto) sul piano del dibattito politico-sindacale; il che ha generato un susseguirsi di interventi riformatori⁽¹⁾, anche ravvicinati e di senso opposto, da ultimo con il d.l. n. 48/2023⁽²⁾. Può destare non poco interesse quindi valutare, rispetto all'assetto attuale, il posizionamento del nostro ordinamento rispetto a quello di altri Paesi tra i più vicini al nostro sistema giuslavoristico, nel più ampio quadro di regole euro-unitarie.

Il presente contributo fornisce quindi una panoramica⁽³⁾ aggiornata circa la disciplina ad oggi vigente in materia di rapporti a termine nei principali Paesi UE⁽⁴⁾. Per ragioni di economia del presente lavoro, si è optato per analizzare la normativa dei seguenti Stati membri, vicini sia territorialmente sia per scambi economici con il nostro Paese: Spagna, Francia e Germania.

1.1. L'accordo-quadro europeo

A livello europeo la disciplina dei rapporti di lavoro a termine trova la sua genesi regolatoria nell'accordo-quadro tra Ces, Unice e Ceep – ovvero le rappresentanze di imprese e lavoratori a livello UE – del 18 marzo 1999, recepito⁽⁵⁾ pochi mesi (28 giugno 1999) più tardi dalla direttiva 1999/70/CE (*Gazzetta ufficiale* n. L 175 del 10/07/1999)⁽⁶⁾, della quale risulta Allegato. Tra i principali scopi della direttiva figurano sicuramente la necessità di stabilire requisiti minimi in materia di lavoro a tempo determinato, al fine di garantire la parità di trattamento dei lavoratori e impedire abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro di tipo

* Il materiale qui raccolto è già pubblicato in M. MENEGOTTO, *I contratti a termine in ambito europeo*, Quaderni di Giurisprudenza del Lavoro, Confindustria Bergamo, 2023, n. 1, spec. pp. 61-68.

⁽¹⁾ Per un riepilogo delle riforme sia consentito il rinvio a M. MENEGOTTO, *Comma 1. Le nuove regole per i rapporti a termine*, in M. MENEGOTTO, P. TOMASSETTI, P. RAUSEI (a cura di), *Decreto dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies e-Book Series, 2018, n. 76, spec. pp. 2-4.

⁽²⁾ Per un primo commentario, cfr. C. GAROFALO, E. DAGNINO, G. PICCO, P. RAUSEI (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. "decreto lavoro", convertito con modificazioni in l. 3 luglio 2023, n. 85*, ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies e-Book Series, 2023, n. 100.

⁽³⁾ Cfr. D. SILVA, *Un approccio comparato alle regole del contratto a tempo determinato in Europa*, in M. MENEGOTTO, F. SEGHEZZI, S. SPATTINI (a cura di), *Misure per il contrasto al precariato: primo commento al decreto dignità*, ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies e-Book Series, 2018, n. 73, pp. 167-175.

⁽⁴⁾ Guardando al complesso dei Paesi UE ed alle differenti misure di attuazione della direttiva, cfr. S. KAMANABROU, *Successful rules on successive fixed-term contracts*, in *IJCLLIR*, 2017, vol. 33, n. 2, p. 240, che ha identificato otto modelli di regolazioni del contratto a tempo determinato in Europa.

⁽⁵⁾ Per un commento alla disciplina europea dei rapporti a termine, cfr. M. COTTONE, *Il lavoro a tempo determinato*, in F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro. Commentario a cura di Franco Carinci*, UTET, 2010, vol. IX, pp. 606-640.

⁽⁶⁾ Il testo ufficiale della direttiva e dell'accordo-quadro, tradotto in lingua italiana, è disponibile [qui](#).

analogo, nonché l'invito agli Stati membri di prevedere delle sanzioni per le violazioni di tali requisiti.

Oltre al generale principio di non discriminazione (clausola 4 dell'accordo) e dell'informazione e possibilità di impiego (clausola 6) nonché alle diverse regolamentazioni introdotte, ivi compresi i meccanismi di recepimento a livello di ogni singolo Stato membro anche mediante consultazione con le parti sociali locali (clausola 8), ai fini del presente contributo assume centrale rilevanza la clausola 5 in materia di *Misure di prevenzione degli abusi*. Ciò in quanto è proprio attorno alle disposizioni contenute in tale clausola che si è costruita, negli anni e con diverse riforme legislative, la normativa di riferimento non solo in Italia ma in ciascuno Stato membro.

Al fine di prevenire gli abusi derivanti da successioni di rapporti di lavoro a termine, agli Stati membri si fa rinvio per la definizione di «una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti».

2. Spagna

L'ordinamento spagnolo in materia giuslavoristica ha subito di recente una profonda riforma⁽⁷⁾, oggetto di riflessioni anche nel nostro Paese, attuata tramite il *Real decreto-ley* n. 32/2021, pubblicato sulla gazzetta ufficiale spagnola il 30 dicembre 2021⁽⁸⁾, di modifica di ampi aspetti del previgente *Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo* n. 2/2015). Con particolare riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato, tramite l'art. 1, co. 3 del decreto, viene riformato l'art. 15 dello Statuto (*Duración del contrato de trabajo*). Per effetto della novella, viene anzitutto stabilito il principio di presunzione di durata a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro. Si tratta di un principio presente, con formulazione analoga, anche nel nostro ordinamento, laddove all'art. 1 del d.lgs. n. 81/2015 si dispone come «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro». Diversamente, quale eccezione a tale principio, in ambito spagnolo viene stabilito come il contratto di durata potrà essere sottoscritto solamente a fronte di ragioni inerenti la produzione o la sostituzione di altro lavoratore⁽⁹⁾, dovendo ciò risultare in maniera esplicita nel contratto, tramite il riferimento preciso alla causa abilitante, le circostanze concrete nonché la loro connessione con il periodo di durata apposto. Il secondo comma⁽¹⁰⁾ dell'art. 15 specifica poi come per ragioni produttive si debba intendere l'incremento occasionale e imprevedibile e le oscillazioni che, pur trattandosi di attività

(7) Per un quadro di sintesi cfr. L. SERRANI, *Spagna: una riforma complessiva del lavoro per recuperare i diritti e combattere la precarietà*, in *Boll. ADAPT*, 10 gennaio 2022, n. 1.

(8) Il *Boletín Oficial Del Estado* con il testo del decreto è consultabile al seguente [link](#).

(9) Letteralmente: «El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora».

(10) «A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1».

ordinaria d'impresa, generano un disallineamento rispetto alla forza lavoro stabile presente in azienda.

Con riferimento invece alla durata, nel caso in cui il rapporto a termine sia giustificato da ragioni inerenti la produzione, non potrà definirsi una durata superiore ai sei mesi, fatta salva la possibilità di intervento della contrattazione collettiva settoriale, che potrà innalzare fino a 12 mesi la durata massima. Le parti potranno concordare una sola proroga, quando il contratto iniziale sia inferiore alla durata massima legale o contrattuale applicabile, purché non venga superato complessivamente tale limite. Laddove invece le esigenze produttive siano prevedibili, la durata massima è notevolmente ridotta, attestandosi a 90 giorni nell'anno solare, non continuativi ed indipendentemente dal numero di lavoratori a termine necessari. Con riferimento invece alla sostituzione di altri lavoratori, questa potrà avvenire (co. 3) solo verso lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto e sempre che venga richiamato il nominativo dello stesso e la ragione sostitutiva; il rapporto del sostituto potrà decorrere anche prima dell'assenza del collega, seppur entro massimo 15 giorni.

Passando ad esaminare invece il meccanismo sanzionatorio applicabile in caso di agli abusi, il riferimento è al quinto comma del nuovo art. 15, che prevede la trasformazione a tempo indeterminato nelle ipotesi in cui il lavoratore, nell'ambito di 24 mesi sia stato impiegato a tempo determinato per almeno 18 mesi, anche per diversi posti di lavoro, con la medesima impresa o gruppo d'impresе, mediante due o più contratti legati alle condizioni della produzione, sia direttamente che tramite messa a disposizione da parte delle *empresas de trabajo temporal*, ovvero la somministrazione di lavoro.

3. Francia

Il riferimento alla disciplina lavoristica, ivi compresa quella dei rapporti a termine (con esclusione dei rapporti intermediati ⁽¹⁾), per espressa previsione legislativa), per l'ordinamento francese è il c.d. *Code du Travail*, ed in particolare il suo *Titre IV: Contrat de travail à durée déterminée (Articles L1241-1 à L1248-11)* ⁽¹²⁾. Può intanto dirsi che il modello francese è incentrato sulla previsione di giustificazioni oggettive (v. oltre) per l'apposizione di un termine al contratto di lavoro e sulla definizione di un numero massimo di contratti a durata limitata successivi nel tempo. Viene anzitutto proposto il principio secondo il quale a prescindere dal motivo addotto, un contratto a termine non può mai avere né per oggetto né per effetto l'esecuzione stabile/duratura di attività lavorativa connessa all'attività normale e permanente dell'impresa («Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise», art. L1242-1).

Passando ora alla analisi puntuale delle norme, è evidente come la disciplina francese si caratterizzi per la specificità e la numerosità delle ipotesi oggettive di ricorso al rapporto con durata limitata, di cui diamo di seguito l'elencazione (art. L1242-2):

⁽¹⁾ Agli artt. L1251-1 / L1255-18 sono invece definite le norme relative a *Contrat de travail temporaire, autres contrats de mise à disposition et portage salarial*, di contenuto differente.

⁽¹²⁾ Il testo in vigore è consultabile [qui](#).

- sostituzione di altri lavoratori in caso di: assenza; trasformazione temporanea a tempo parziale, concordata tramite clausola aggiuntiva oppure tramite accordo scritto tra azienda e lavoratore; sospensione del rapporto di lavoro; conclusione del rapporto prima della definitiva soppressione del rapporto di lavoro; in attesa dell'entrata in servizio del dipendente assunto a tempo indeterminato.
- Incremento temporaneo dell'attività d'impresa.
- Impiego di personale a carattere stagionale, i cui compiti sono destinati a ripetersi in maniera tendenzialmente fissa di anno in anno, in funzione del ritmo delle stagioni o dei modi di vita collettivi, entro certi settori d'attività definiti per decreto o accordo collettivo per i quali è d'uso l'impiego di lavoratori non a tempo indeterminato.
- Per sostituire un imprenditore artigianale, commerciale o industriale, come anche altri soggetti che in precedenza svolgevano attività professionale e/o di lavoro autonomo nei confronti della società.
- Assunzione di ingegneri e di dirigenti, ai sensi dei contratti collettivi, al fine di raggiungere un obiettivo definito e secondo determinate condizioni fissate dalla stessa norma.

Di particolare interesse sono anche quelle ipotesi (art. L1242-3) riferibili al più complesso sistema di politiche attive, quindi la possibilità di assumere a termine persone svantaggiate o comunque in forza di disposizioni di legge atte al recupero occupazionale.

Il contratto di lavoro a tempo determinato deve avere una durata definita, salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente nelle diverse ipotesi sopra riepilogate. In tal caso il contratto dovrà avere una durata minima, mentre la decorrenza finale corrisponderà con il rientro del lavoratore sostituito o con la realizzazione dell'oggetto definito in sede di assunzione (art. L1242-7). La durata complessiva dei contratti a termine può anche essere definita tramite accordo collettivo o da un accordo settoriale esteso ⁽¹³⁾, salva l'ipotesi dell'assunzione di ingegneri e dirigenti (art. L1242-8), non potendo comunque definirsi una durata massima superiore ai 18 mesi comprensivi di tutti i rapporti intercorsi o di 24 mesi per particolari ipotesi di assunzione, quali ad esempio l'esecuzione del contratto all'estero o la sostituzione di un precedente dirigente (art. L1242-8-1). Mentre, per l'assunzione di ingegneri o dirigenti, è possibile stipulare il contratto a termine con durata minima di 12 e massima di 36 mesi (art. L1242-8-2).

La disciplina francese prevede poi che il rapporto a termine possa essere rinnovato per massimo due volte (art. L1243-13-1), fatte salve le diverse disposizioni della contrattazione collettiva e degli accordi per le categorie professionali (art. L1243-13). Tali limiti non trovano applicazione, sostanzialmente, per le ipotesi sostitutive (art. L1244-1).

Infine, quanto alle sanzioni per i casi di violazione delle disposizioni fin qui enunciate, è prevista la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto medesimo (*Requalification du contrat*, art. L1245-1), salva la violazione dell'obbligo di consegna del contratto entro i 2 giorni successivi, per cui è previsto il riconoscimento di un'indennità specifica.

⁽¹³⁾ Si tratta di accordi collettivi per determinate categorie professionali.

4. Germania

Anche l'ordinamento tedesco ⁽¹⁴⁾, in attuazione dei principi comunitari, prevede anzitutto un elenco di (otto) ragioni obiettive per la fissazione di una durata al rapporto di lavoro subordinato. Si distinguono contratti di durata stabilita dal calendario (*kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag*) per i quali non è prevista l'apposizione della causale giustificatrice e, contratti in cui la durata si desume dalle modalità, dallo scopo o dalla natura della prestazione di lavoro (*zweckbefristeter Arbeitsvertrag*). In particolare, sussiste una ragione all'apposizione del termine, allorché: 1) la necessità operativa del lavoro è solo temporanea; 2) il rapporto a termine segue la formazione o gli studi al fine di facilitare la transizione del dipendente verso un impiego successivo; 3) il dipendente è assunto per sostituire un altro dipendente assente; 4) la natura del lavoro giustifica il limite di tempo; 5) scade il tempo limite per la prova (al termine della quale il datore di lavoro può trasformare a tempo indeterminato il rapporto); 6) ragioni nella persona del dipendente giustificano il limite di tempo; 7) il lavoratore viene retribuito con fondi di bilancio previsti dalla legge di bilancio per il lavoro a tempo determinato ed è assunto di conseguenza ⁽¹⁵⁾; 8) la limitazione si basa su una transazione giudiziaria.

Quanto alla durata ed alle possibilità di proroga e/o rinnovo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, in assenza di una ragione oggettiva (si tratta del contratto a termine "semplificato" o, come diremmo noi, "a-causale") l'apposizione del termine è consentita per un periodo massimo di due anni; fino a tale durata complessiva sono consentite al massimo tre proroghe del contratto di lavoro a tempo determinato. Ciò non è consentito nel caso in cui vi sia già stato in precedenza un rapporto a tempo determinato o indeterminato con il medesimo datore di lavoro. Dopo tale contratto è quindi possibile stipulare soltanto contratti a termine giustificati da un motivo oggettivo. Una norma di particolare favore è invece prevista per i casi di aziende neo-costituite: nei primi quattro anni dopo la fondazione di una società è ammessa una limitazione temporale del contratto di lavoro basata sul calendario per un periodo massimo di quattro anni, senza che sussista un motivo di fatto, con proroghe multiple prive di limitazioni in termini numerici. La legge prevede un'ulteriore possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato senza causale per una durata massima comunque di cinque anni (ivi comprese le proroghe), per i lavoratori che abbiano compiuto i 52 anni di età, e risultino disoccupati per almeno quattro mesi immediatamente antecedenti, oppure abbiano ricevuto indennità di trasferimento per lavoro ridotto o preso parte a un provvedimento di lavoro finanziato con fondi pubblici.

È poi interessante notare un'ulteriore distinzione rispetto alla "tipologia" di rapporto a termine instaurato, con riguardo alla sua naturale scadenza. Il contratto di lavoro a termine cessa al termine del periodo di tempo concordato se la fattispecie contrattuale si colloca nella prima famiglia di rapporti, oppure con il raggiungimento dello scopo. In questo ultimo caso il datore di lavoro deve inviare al lavoratore una comunicazione scritta sulla data precisa in cui si è realizzato lo scopo oggetto del contratto.

Con riferimento infine all'apparato sanzionatorio, la legge tedesca prevede che, in caso di apposizione di un termine inefficace, il contratto di lavoro si consideri come concluso a tempo indeterminato e stabilisce espressamente che non può essere risolto in via

⁽¹⁴⁾ Il testo normativo in lingua originale è disponibile [qui](#).

⁽¹⁵⁾ Ipotesi riferita in particolare al pubblico impiego.

ordinaria dal datore di lavoro prima della scadenza del termine concordato, a meno che l'inefficacia non sia dovuta unicamente alla mancanza della forma scritta.

5. Quadro di sintesi

Paese	Disciplina di riferimento	Condizioni di apposizione del termine	Durata	Sanzioni
Spagna	<i>Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo n. 2/2015), art. 15</i>	<ul style="list-style-type: none"> condizioni inerenti alla produzione, ovvero il relativo incremento occasionale e imprevedibile, oppure prevedibile sostituzione di altro lavoratore avente diritto alla conservazione del posto 	<ul style="list-style-type: none"> 6 mesi oppure 12 mesi (in caso di previsioni della contrattazione collettiva) 90 giorni nell'anno solare, a prescindere dal numero di lavoratori a termine impiegati, nel caso di ragioni prevedibili 	Trasformazione a tempo indeterminato a seguito di 2 o più rapporti di durata complessiva di almeno 18 mesi nei 24 di riferimento
Francia	<i>Code du Travail, Titre IV, Articles L1241-1 à L1248-11</i>	<ul style="list-style-type: none"> sostituzione di altri lavoratori (molteplici ipotesi sostitutive, espressamente previste) incrementi temporanei dell'attività d'impresa attività stagionali strumento per l'accesso ad un impiego 	<ul style="list-style-type: none"> per i casi di sostituzione la durata può non essere definita (da prevederne la durata minima) durata massima fissata dalla contrattazione collettiva, con un limite massimo legale di 18 mesi (o 24 mesi, per casi specifici) assunzione di ingegneri/dirigenti: minimo 12 e massimo 36 mesi. Sono previsti massimo due rinnovi, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva 	Trasformazione a tempo indeterminato a fronte della violazione delle norme abilitanti l'apposizione del termine.
Germania	<i>Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG</i>	<ul style="list-style-type: none"> contratto senza causale, con indicazione di una data di calendario, entro i limiti di durata massima stabiliti (2 anni) contratto sorretto da ragioni giustificatrici (elencazione di 8 ipotesi) 	<ul style="list-style-type: none"> in assenza di causale: durata massima di 2 anni, comprensivi di massimo 3 proroghe durate differenziate per il caso di azienda neo-costituita o lavoratore over 52 	Presunzione di stipula a tempo indeterminato

6. Conclusioni

In tutti gli ordinamenti studiati (Francia, Spagna, Germania) sussistono – seppur con diversi gradi di incisività e vincoli – limitazioni più o meno rigide all'apposizione di un termine di durata al rapporto di lavoro subordinato, generalmente inteso quale eccezione alla regola (il tempo indeterminato). Dalla loro lettura è evidente la comune attuazione dei principi fissati dalla direttiva 1999/70/CE, i cui contenuti sono richiamati in apertura del presente contributo. In questo senso si possono rintracciare taluni tratti comuni tra le diverse discipline locali, ed in particolare: la previsione di ragioni giustificatrici l'apposizione del termine, variamente definite in senso più o meno specifico; la definizione di una durata massima, talvolta prevista solo per le ipotesi di a-causalità (Germania) oppure differenziata rispetto ad ipotesi particolari (Germania) anche legate alla prevedibilità o meno delle ragioni oppure alla stagionalità (Spagna); sono poi posti limiti relativamente al numero di proroghe esercitabili, talvolta derogabili per ipotesi particolari (Germania). Come pocanzi accennato, le condizioni per l'apposizione del termine sono generalmente stabilite dalla legge, talvolta in maniera generica (Francia), talaltra con elencazioni dettagliate (Spagna e Germania). Il ruolo della contrattazione collettiva appare limitato alla fissazione di termini di durata differenti da quelli legali o in senso differenziato rispetto alle singole condizioni/causali, non operando invece gli ordinamenti studiati un generale rinvio alla contrattazione per quanto concerne la fissazione delle ragioni giustificatrici l'apposizione del termine. Tutte e tre le discipline analizzate prevedono un comune impianto sanzionatorio, attivabile dal dipendente in caso di violazione delle disposizioni di tutela, che consiste sostanzialmente nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, analogamente a quanto previsto dall'ordinamento italiano.