Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)

της 20ής Σεπτεμβρίου 2018*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 1999/70/ΕΚ – Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP – Ρήτρα 4 – Δημόσιος τομέας – Διδάσκοντες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης – Πρόσληψη εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε θέσεις τακτικών δημοσίων υπαλλήλων κατόπιν διαδικασίας επιλογής βάσει τίτλων – Προσδιορισμός της προϋπηρεσίας – Μερικός συνυπολογισμός των περιόδων υπηρεσίας που διανύθηκαν στο πλαίσιο συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου»

Στην υπόθεση C-466/17,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής απόφασης δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Tribunale ordinario di Trento (πρωτοδικείο του Τρέντο, Ιταλία) με απόφαση της 18ης Ιουλίου 2017, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 3 Αυγούστου 2017, στο πλαίσιο της δίκης

Chiara Motter

κατά

Provincia autonoma di Trento,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους C. G. Fernlund (εισηγητή), πρόεδρο τμήματος, S. Rodin και E. Regan, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: E. Sharpston

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η C. Motter, εκπροσωπούμενη από τους W. Miceli, F. Ganci, V. De Michele, E. De Nisco, S. Galleano και G. Rinaldi, avvocati,

– η Provincia autonoma di Trento, εκπροσωπούμενη από τους N. Pedrazzoli, L. Bobbio, A. Pizzoferrato, M. Dalla Serra και M. Velardo, avvocati,

– η Ιταλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την G. Palmieri, επικουρούμενη από τις L. Fiandaca, C. Colelli και G. D'Avanzo, avvocati dello Stato,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. van Beek και G. Gattinara,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ιταλική.

κατόπιν της απόφασης που έλαβε, αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής απόφασης αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία υπογράφηκε στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και περιλαμβάνεται σε παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ 1999, L 175, σ. 43).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της C. Motter και της Provincia autonoma di Trento (αυτόνομης επαρχίας του Τρέντο, Ιταλία), με αντικείμενο τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας της πρώτης κατά τον χρόνο που συνήψε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τη δεύτερη.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Όπως ορίζεται στη ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαισίου, ο σκοπός της συμφωνίας αυτής έγκειται, αφενός, στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης και, αφετέρου, στην καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

4 Η ρήτρα 2 της συμφωνίας-πλαισίου προβλέπει τα ακόλουθα:

«1. Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας όπως αυτές καθορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος.

2. Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να αποφασίσουν ότι η παρούσα συμφωνία δεν εφαρμόζεται:
   α) στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και τα συστήματα μαθητείας·
   β) στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης.»

5 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου έχει ως εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας:

1. ως “εργαζόμενος ορισμένου χρόνου” νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως [η] παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή [η επέλευση] συγκεκριμένου γεγονότος·

2. ως “αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου” νοείται ο εργαζόμενος που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση, και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων. Όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση, ή όταν δεν υπάρχει οικεία συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, ή τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές.»

6 Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου ορίζει τα κάτωθι:

«1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

2. Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή “pro rata temporis”.

3 Οι λεπτομέρειες εφαρμογής της παρούσας ρήτρας καθορίζονται από τα κράτη μέλη ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και από τους κοινωνικούς εταίρους, λαμβάνοντας υπόψη την κοινοτική νομοθεσία και τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και την πρακτική σε εθνικό επίπεδο.

4. Η απαιτούμενη περίοδος προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης θα είναι η ίδια για τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου όπως και για τους εργαζομένους αορίστου χρόνου εκτός από την περίπτωση που δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας.»

Το ιταλικό δίκαιο

7 Το άρθρο 485, παράγραφος 1, του decreto legislativo nº 297, «testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado» (νομοθετικό διάταγμα 297, το οποίο επιγράφεται «κωδικοποιημένη εκπαιδευτική νομοθεσία, για τη λειτουργία των σχολείων όλων των κατηγοριών και βαθμίδων»), της 16ης Απριλίου 1994 (τακτικό συμπλήρωμα στην GURI αριθ. 115, της 19ης Μαΐου 1994), προβλέπει τα ακόλουθα:

«Για το διδακτικό προσωπικό των σχολείων δευτεροβάθμιας και καλλιτεχνικής εκπαίδευσης, η προϋπηρεσία στα προαναφερθέντα κρατικά και σε εξομοιούμενα με αυτά σχολεία, συμπεριλαμβανομένων αυτών του εξωτερικού, υπό καθεστώς μη τακτικού υπαλλήλου αναγνωρίζεται ως υπηρεσία τακτικού υπαλλήλου, για νομικούς και οικονομικούς σκοπούς, πλήρως για τα πρώτα τέσσερα έτη και κατά τα δύο τρίτα για τυχόν πλεονάζοντα χρόνο, ενώ για οικονομικούς μόνο σκοπούς κατά το υπόλοιπο ένα τρίτο. Τα οικονομικά δικαιώματα που πηγάζουν από την εν λόγω αναγνώριση διατηρούνται και λαμβάνονται υπόψη για όλα τα μισθολογικά κλιμάκια που έπονται εκείνου στο οποίο ο υπάλληλος κατατάσσεται κατά τον χρόνο της αναγνώρισης.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

8 Το 2003 η C. Motter προσλήφθηκε από την αυτόνομη επαρχία του Τρέντο με σύμβαση ορισμένου χρόνου ως διδάσκουσα στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση για το σχολικό έτος 2003/2004. Συνέχισε να ασκεί την ίδια δραστηριότητα αδιαλείπτως, βάσει επτά ακόμη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου οι οποίες είχαν διάρκεια ισχύος που συνέπιπτε με το αντίστοιχο σχολικό έτος.

9 Από 1ης Σεπτεμβρίου 2011 η C. Motter έχει πλέον σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Μονιμοποιήθηκε δε την 1η Σεπτεμβρίου 2012.

10 Στις 8 Σεπτεμβρίου 2014 η αυτόνομη επαρχία του Τρέντο προχώρησε σε αναγνώριση της προϋπηρεσίας της ενδιαφερομένης με σκοπό την κατάταξή της σε βαθμό, κατ' εφαρμογήν της σχετικής ρύθμισης που ισχύει από 1ης Ιανουαρίου 2012. Βάσει του άρθρου 485, παράγραφος 1, του νομοθετικού διατάγματος 297 της 16ης Απριλίου 1994, αναγνωρίστηκε στη C. Motter προϋπηρεσία 80 μηνών επί των 96 μηνών κατά τους οποίους είχε εργαστεί στην πράξη. Τα τέσσερα πρώτα έτη ελήφθησαν πλήρως υπόψη, ενώ τα τέσσερα επόμενα μόνον κατά τα δύο τρίτα, ήτοι 32 μήνες από τους 48. Κατόπιν τούτου, κατετάγη στον πρώτο βαθμό.

11 Στις 2 Δεκεμβρίου 2016 η C. Motter προσέφυγε ενώπιον του Tribunale di Trento (πρωτοδικείου του Τρέντο, Ιταλία), με αίτημα να λάβει η αυτόνομη επαρχία του Τρέντο πλήρως υπόψη την προϋπηρεσία της στον ίδιο φορέα και με τα ίδια καθήκοντα, δυνάμει των οκτώ διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου για τα σχολικά έτη από το 2003/2004 έως το 2010/2011 πριν από τη σύναψη της σύμβασης αορίστου χρόνου.

12 Προς στήριξη του αιτήματός της, προβάλλει παράβαση της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου και ζητεί να μην εφαρμοστεί το άρθρο 485 του νομοθετικού διατάγματος 297 της 16ης Απριλίου 1994, στον βαθμό που προβλέπει ότι η προϋπηρεσία βάσει σύμβασης ορισμένου χρόνου λαμβάνεται πλήρως υπόψη για τα πρώτα τέσσερα έτη, ενώ κατόπιν μόνον κατά τα δύο τρίτα.

13 Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι, προς διασφάλιση της τήρησης της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων η οποία κατοχυρώνεται στη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου, πρέπει να ελεγχθεί ότι δεν αντιμετωπίζονται με διαφορετικό τρόπο παρόμοιες καταστάσεις. Στο πλαίσιο του ελέγχου αυτού, η περίπτωση της C. Motter μπορεί να συγκριθεί με εκείνη ενός διδάσκοντος με παρόμοια καθήκοντα, ο οποίος, αφού προσλήφθηκε ως εργαζόμενος αορίστου χρόνου μέσω διαγωνισμού, έχει την ίδια προϋπηρεσία με τη C. Motter.

14 Ως προς το ζήτημα αυτό, η C. Motter απέδειξε, χωρίς να αντικρουστεί ως προς το συγκεκριμένο σημείο από την αντίδικο, ότι ασκούσε τα ίδια καθήκοντα με τους διδάσκοντες που προσλαμβάνονταν μέσω διαγωνισμού βάσει συμβάσεων αορίστου χρόνου. Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν υπάρχει διαφορά μεταξύ των δύο αυτών περιπτώσεων. Δεδομένου ότι οι διδάσκοντες οι οποίοι είναι τακτικοί υπάλληλοι έχουν επιτύχει σε διαγωνισμό, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι παροχές τους είναι ανώτερης ποιότητας σε σχέση με εκείνες των διδασκόντων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αν ισχύει κάτι τέτοιο, δεν θα είναι εν προκειμένω δεσμευτική η κρίση που διατυπώθηκε στη σκέψη 45 της απόφασης της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ. (C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646), με την οποία το Δικαστήριο δεν δέχθηκε ότι ήταν δυνατό να θεωρηθεί ότι μισθωτοί με τα ίδια καθήκοντα τελούσαν σε διαφορετική κατάσταση ανάλογα το αν είχαν επιτύχει σε διαγωνισμό για την πρόσληψη δημοσίων υπαλλήλων.

15 Το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί ότι η νομολογία των ιταλικών δικαστηρίων είναι διχασμένη ως προς το σημείο αυτό. Ειδικότερα, το Corte suprema di cassazione (Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο, Ιταλία) έχει αποφανθεί, όσον αφορά τους διδάσκοντες, ότι η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου απαιτεί να συνυπολογίζεται η προϋπηρεσία δυνάμει συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ώστε να διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση με τους διδάσκοντες που έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου. Πολλά κατώτερα δικαστήρια όμως έχουν προκρίνει την αντίθετη λύση.

16 Λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων αυτών, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να αποσαφηνιστεί αν το γεγονός ότι κάποιος μισθωτός ορισμένου χρόνου δεν είναι επιτυχών διαγωνισμού για την πρόσληψη δημοσίων υπαλλήλων μπορεί να δικαιολογήσει διαφορετική μεταχείριση εις βάρος του.

17 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, εξάλλου, ότι το Δικαστήριο έκρινε, με την απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ. (C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψεις 23, 55 και 62), ότι ο πλήρης συνυπολογισμός των περιόδων προϋπηρεσίας που είχαν διανύσει δυνάμει συμβάσεων ορισμένου χρόνου εργαζόμενοι οι οποίοι τοποθετήθηκαν εν συνεχεία σε οργανικές θέσεις θα μπορούσε να συνεπάγεται αντίστροφη δυσμενή διάκριση εις βάρος όσων απασχολούνταν ως εργαζόμενοι αορίστου χρόνου και ήταν επιτυχόντες διαγωνισμού.

18 Ως εκ τούτου, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν το ιταλικό δίκαιο, προβλέποντας στο άρθρο 485 του νομοθετικού διατάγματος 297 της 16ης Απριλίου 1994, μια μέθοδο φθίνοντος συνυπολογισμού της προϋπηρεσίας δυνάμει συμβάσεων ορισμένου χρόνου, προς αποτροπή του ενδεχομένου αντίστροφης δυσμενούς διάκρισης εις βάρος των δημοσίων υπαλλήλων που είναι επιτυχόντες διαγωνισμού, συνάδει με τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου.

19 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunale di Trento (πρωτοδικείο του Τρέντο) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Συνιστά, για τους σκοπούς εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων κατά τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου, ο αρχικός αντικειμενικός έλεγχος της επαγγελματικής καταλληλότητας, ο οποίος συνίσταται σε ευδόκιμη συμμετοχή του ενδιαφερομένου σε δημόσιο διαγωνισμό, παράγοντα ο οποίος συνδέεται με την απαιτούμενη κατάρτιση και τον οποίον το εθνικό δικαστήριο οφείλει να λάβει υπόψη προκειμένου να κρίνει αν η κατάσταση του εργαζομένου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου είναι ανάλογη προς την κατάσταση του εργαζομένου με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, καθώς και προκειμένου να εξακριβώσει αν συντρέχει αντικειμενικός λόγος ικανός να δικαιολογήσει διαφορετική μεταχείριση του εργαζομένου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου έναντι του εργαζομένου με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου;

2) Προσκρούει στην προβλεπόμενη από τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων εθνικός κανόνας, όπως αυτός του άρθρου 485, παράγραφος 1, του νομοθετικού διατάγματος 297 της 16ης Απριλίου 1994, κατά τον οποίο, για τον υπολογισμό της αρχαιότητας κατά τον χρόνο καταλήψεως οργανικής θέσεως με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, τα πρώτα τέσσερα έτη προϋπηρεσίας διανυθείσας υπό καθεστώς ορισμένου χρόνου αναγνωρίζονται πλήρως, ενώ τα επιπλέον έτη αναγνωρίζονται μόνον κατά τα δύο τρίτα για νομικούς σκοπούς και μόνον κατά το ένα τρίτο για οικονομικούς σκοπούς, για τον λόγο ότι δεν έχει προηγηθεί, για τους σκοπούς της παροχής εργασίας υπό καθεστώς ορισμένου χρόνου, έλεγχος της επαγγελματικής καταλληλότητας, συνιστάμενος σε ευδόκιμη συμμετοχή του ενδιαφερομένου σε δημόσιο διαγωνισμό;

3) Προσκρούει στην προβλεπόμενη από τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων εθνικός κανόνας, όπως αυτός του άρθρου 485, παράγραφος 1, του νομοθετικού διατάγματος 297 της 16ης Απριλίου 1994, κατά τον οποίο, για τον υπολογισμό της αρχαιότητας κατά τον χρόνο καταλήψεως οργανικής θέσεως με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, τα πρώτα τέσσερα έτη προϋπηρεσίας διανυθείσας υπό καθεστώς ορισμένου χρόνου αναγνωρίζονται πλήρως, ενώ τα επιπλέον έτη αναγνωρίζονται μόνον κατά τα δύο τρίτα για νομικούς σκοπούς και μόνον κατά το ένα τρίτο για οικονομικούς σκοπούς, τούτο δε προκειμένου να αποφεύγονται αντίστροφες διακρίσεις εις βάρος των κατεχόντων οργανική θέση υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί κατόπιν ευδόκιμης συμμετοχής σε δημόσιο διαγωνισμό;»

Επί του παραδεκτού της αίτησης προδικαστικής απόφασης

20 Η Ιταλική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι η αίτηση προδικαστικής απόφασης είναι απαράδεκτη λόγω αοριστίας. Εφόσον το αιτούν δικαστήριο δεν περιέγραψε με επαρκή λεπτομέρεια και ακρίβεια τα πραγματικά περιστατικά, είναι αδύνατο, κατά την άποψή της, να κριθεί κατά πόσον η περίπτωση της ενάγουσας της κύριας δίκης είναι συγκρίσιμη με εκείνη των δημοσίων υπαλλήλων που βρίσκονται σε παρεμφερή θέση και, κατ' επέκταση, να δοθεί απάντηση στα προδικαστικά ερωτήματα.

21 Ως προς το ζήτημα αυτό υπενθυμίζεται ότι, στο πλαίσιο της συνεργασίας μεταξύ του Δικαστηρίου και των εθνικών δικαστηρίων όπως καθιερώνεται στο άρθρο 267 ΣΛΕΕ, ο εθνικός δικαστής, ο οποίος έχει επιληφθεί της διαφοράς και φέρει την ευθύνη για τη δικαστική απόφαση που πρόκειται να εκδοθεί, είναι αποκλειστικώς αρμόδιος να εκτιμήσει, με γνώμονα τις ιδιαιτερότητες της υπόθεσης, τόσο το αν η προδικαστική απόφαση είναι αναγκαία για να μπορέσει να εκδώσει τη δική του απόφαση όσο και το αν τα ερωτήματα που υποβάλλει στο Δικαστήριο είναι λυσιτελή. Κατά συνέπεια, άπαξ και τα υποβαλλόμενα ερωτήματα αφορούν την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, το Δικαστήριο οφείλει, κατ' αρχήν, να αποφανθεί (απόφαση της 6ης Σεπτεμβρίου 2016, Petruhhin, C-182/15, EU:C:2016:630, σκέψη 19 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

22 Επομένως, θεωρούνται κατά τεκμήριο λυσιτελή τα ερωτήματα που αφορούν την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης και υποβάλλονται από τον εθνικό δικαστή εντός του νομικού και πραγματικού πλαισίου το οποίο αυτός ορίζει με δική του ευθύνη, χωρίς το Δικαστήριο να οφείλει να ελέγξει κατά πόσον είναι ακριβές. Το Δικαστήριο μπορεί να απορρίψει αίτηση εθνικού δικαστηρίου για την έκδοση προδικαστικής απόφασης μόνον όταν προκύπτει προδήλως ότι η ζητούμενη ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ουδεμία σχέση έχει με το υποστατό ή με το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσης ή ακόμη όταν το Δικαστήριο δεν έχει στη διάθεσή του τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που του είναι αναγκαία για να δώσει χρήσιμη απάντηση στα υποβληθέντα ερωτήματα (απόφαση της 26ης Ιουλίου 2017, Persidera, C-112/16, EU:C:2017:597, σκέψη 24 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

23 Εν προκειμένω πάντως, η περιγραφή των νομικών και πραγματικών στοιχείων της διαφοράς της κύριας δίκης, η οποία περιέχεται στην αίτηση προδικαστικής απόφασης, είναι επαρκής για να μπορέσει το Δικαστήριο να δώσει χρήσιμη απάντηση στα υποβληθέντα ερωτήματα. Τα ερωτήματα αυτά, τα οποία αφορούν την ερμηνεία της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου, εντάσσονται στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς σχετικής με τους όρους συνυπολογισμού των περιόδων προϋπηρεσίας που έχουν διανύσει εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου, ενόψει της κατάταξής τους σε βαθμό κατά τον χρόνο που προσλαμβάνονται ως δημόσιοι υπάλληλοι. Έχουν, ως εκ τούτου, άμεση σχέση με το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης και δεν είναι υποθετικά. Άλλωστε, τόσο η C. Motter και η αυτόνομη επαρχία του Τρέντο όσο και η Ιταλική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ήταν σε θέση να διατυπώσουν τις παρατηρήσεις τους επί των ερωτημάτων του αιτούντος δικαστηρίου.

24 Επομένως, η αίτηση προδικαστικής απόφασης είναι παραδεκτή.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

25 Με τα ερωτήματά του, που ενδείκνυται να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν επιτρέπει εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία προβλέπει ότι, στο πλαίσιο της κατάταξης του εργαζομένου σε μισθολογικό κλιμάκιο κατά την πρόσληψή του, βάσει τίτλων, ως τακτικού δημοσίου υπαλλήλου, οι περίοδοι προϋπηρεσίας του δυνάμει συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου λαμβάνονται πλήρως υπόψη μέχρι το τέταρτο έτος, ενώ, από το χρονικό αυτό σημείο και πέρα, συνυπολογίζονται εν μέρει, ήτοι κατά τα δύο τρίτα.

26 Για να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό, πρέπει να υπενθυμιστεί ότι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου απαγορεύει, όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου από τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου για τον λόγο και μόνον ότι απασχολούνται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Το σημείο 4 της ρήτρας αυτής επιβάλλει την ίδια απαγόρευση ως προς τον απαιτούμενο χρόνο προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης (απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 39). Επιπλέον, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η έννοια «συνθήκες απασχόλησης», όπως χρησιμοποιείται στη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, καλύπτει τους κανόνες σχετικά με τον απαιτούμενο χρόνο προϋπηρεσίας προκειμένου να είναι δυνατή η κατάταξη σε μισθολογικό κλιμάκιο (απόφαση της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψεις 46 και 47).

27 Από τις πληροφορίες που παρασχέθηκαν στο Δικαστήριο στο πλαίσιο της παρούσας διαδικασίας προκύπτει ότι, εν αντιθέσει προς ό,τι ισχύει για τους διδάσκοντες που προσλαμβάνονται ως εργαζόμενοι αορίστου χρόνου μέσω διαγωνισμού, στις περιπτώσεις διδασκόντων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου οι οποίοι τοποθετούνται σε θέσεις τακτικών δημοσίων υπαλλήλων κατόπιν πρόσληψης βάσει τίτλων, η προϋπηρεσία τους λαμβάνεται πλήρως υπόψη μόνο για τα τέσσερα πρώτα έτη υπηρεσίας, ενώ στη συνέχεια συνυπολογίζεται κατά τα δύο τρίτα για τα επόμενα έτη. Έτσι, εφαρμόζοντας την επίδικη εθνική ρύθμιση, η διοίκηση έλαβε υπόψη μόνον τους 80 από τους 96 μήνες τους οποίους είχε συμπληρώσει η ενάγουσα της κύριας δίκης ως εργαζόμενη δυνάμει συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ήτοι περίπου το 83 % της προϋπηρεσίας της.

28 Όπως όμως καθίσταται σαφές από το ίδιο το γράμμα της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, η αρχή της ίσης μεταχείρισης έχει εφαρμογή μόνο μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου και εργαζομένων αορίστου χρόνου που βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση. Συνεπώς, για να κριθεί αν η διαφορετική αυτή μεταχείριση συνιστά διάκριση που απαγορεύεται από την ως άνω ρήτρα, πρέπει να εξεταστεί, σε πρώτο στάδιο, η συγκρισιμότητα των επίμαχων καταστάσεων και, σε δεύτερο στάδιο, η ύπαρξη τυχόν αντικειμενικής δικαιολόγησης.

Επί της συγκρισιμότητας των επίμαχων καταστάσεων

29 Για να κριθεί αν οι ενδιαφερόμενοι εκτελούν την ίδια ή παρόμοια εργασία κατά την έννοια της συμφωνίας-πλαισίου, πρέπει, κατ' εφαρμογήν της ρήτρας 3, σημείο 2, και της ρήτρας 4, σημείο 1, της τελευταίας, να διερευνηθεί αν, λαμβανομένου υπόψη ενός συνόλου παραγόντων, όπως η φύση της εργασίας, η απαιτούμενη κατάρτιση και οι όροι εργασίας, μπορεί να θεωρηθεί ότι τα πρόσωπα αυτά βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση (απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 51 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

30 Η φύση των καθηκόντων που ασκούσε η ενάγουσα της κύριας δίκης κατά τα έτη που εργαζόταν ως διδάσκουσα δυνάμει συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και η πείρα την οποία απέκτησε στο πλαίσιο αυτό καταλέγονται μεταξύ των κριτηρίων βάσει των οποίων μπορεί να ελεγχθεί κατά πόσον αυτή βρίσκεται σε κατάσταση συγκρίσιμη με εκείνη ενός υπαλλήλου που προσελήφθη μέσω διαγωνισμού έχοντας την ίδια προϋπηρεσία (βλ., στο ίδιο πνεύμα, απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 44).

31 Εν προκειμένω, από τα στοιχεία τα οποία παρέχει το αιτούν δικαστήριο συνάγεται ότι τα καθήκοντα που ασκούσε η ενάγουσα της κύριας δίκης στη διάρκεια των ετών κατά τα οποία εργαζόταν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ήταν τα ίδια με εκείνα που της ανατέθηκαν υπό την ιδιότητα της τακτικής δημόσιας υπαλλήλου.

32 Προκύπτει ωστόσο ότι η ενάγουσα της κύριας δίκης δεν έχει επιτύχει σε γενικό διαγωνισμό για την πρόσληψη δημοσίων υπαλλήλων. Το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν η αντικειμενική αυτή περίσταση συνεπάγεται κατώτερα επαγγελματικά προσόντα, τα οποία σημαίνουν ενδεχομένως, ιδίως κατά τα πρώτα έτη διδασκαλίας, υπηρεσίες χαμηλότερης ποιότητας σε σχέση με εκείνες των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων που προσλαμβάνονται μέσω διαγωνισμού.

33 Πρέπει εντούτοις να γίνει δεκτό ότι το γεγονός ότι η ενάγουσα της κύριας δίκης δεν είχε επιτύχει σε δημόσιο διαγωνισμό δεν σημαίνει ότι, όταν προσελήφθη ως αορίστου χρόνου, δεν βρισκόταν σε κατάσταση συγκρίσιμη με εκείνη των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων, δεδομένου ότι σκοπός των όρων της εθνικής διαδικασίας για την πρόσληψη βάσει τίτλων είναι ακριβώς να τοποθετηθούν σε οργανικές θέσεις εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου οι οποίοι διαθέτουν τέτοια επαγγελματική πείρα, ώστε η κατάστασή τους να μπορεί να εξομοιωθεί με εκείνη των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων (βλ., στο ίδιο πνεύμα, απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 45).

34 Εξάλλου, η εξήγηση σύμφωνα με την οποία οι υπηρεσίες που παρέχουν οι νεοπροσληφθέντες διδάσκοντες με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι κατώτερης ποιότητας από εκείνες των επιτυχόντων διαγωνισμού μάλλον δεν συμβιβάζεται με την επιλογή του εθνικού νομοθέτη να αναγνωρίσει πλήρως την προϋπηρεσία των τεσσάρων πρώτων ετών της επαγγελματικής απασχόλησης των διδασκόντων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Επιπλέον, μια τέτοια εξήγηση, αν ευσταθούσε, θα σήμαινε ότι οι εθνικές αρχές θα όφειλαν να διοργανώνουν διαγωνισμούς αρκετά τακτικά, προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες σε επίπεδο προσλήψεων. Κάτι τέτοιο όμως δεν συμβαίνει, αφού από τις παρατηρήσεις τις οποίες υπέβαλε ενώπιον του Δικαστηρίου η ενάγουσα της κύριας δίκης προκύπτει ότι διαγωνισμοί πρόσληψης διοργανώνονται σποραδικά, οι δε τελευταίοι έλαβαν χώρα το 1999, το 2012 και το 2016. Μια τέτοια κατάσταση εφόσον ισχύει, όπερ πρέπει να ελεγχθεί από το αιτούν δικαστήριο, δύσκολα συμβιβάζεται με την άποψη την οποία προβάλλει η Ιταλική Κυβέρνηση, ότι δηλαδή οι υπηρεσίες που παρέχουν οι διδάσκοντες με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι κατώτερης ποιότητας από εκείνες των προσληφθέντων μέσω διαγωνισμού διδασκόντων με συμβάσεις αορίστου χρόνου.

35 Από τα ανωτέρω στοιχεία συνάγεται ότι οι επίμαχες καταστάσεις είναι συγκρίσιμες, υπό την επιφύλαξη του ελέγχου ορισμένων πραγματικών ζητημάτων, για τον οποίο αρμόδιο είναι το αιτούν δικαστήριο. Επομένως, πρέπει να εξεταστεί αν υφίσταται αντικειμενικός λόγος ο οποίος να δικαιολογεί την επιλογή να μη λαμβάνονται πλήρως υπόψη οι περίοδοι προϋπηρεσίας που υπερβαίνουν τα τέσσερα έτη εργασίας δυνάμει συμβάσεων ορισμένου χρόνου, όταν κατατάσσονται σε μισθολογικό κλιμάκιο οι υπάλληλοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι προσλαμβάνονται βάσει τίτλων.

Επί της ύπαρξης αντικειμενικής δικαιολόγησης

36 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, ο όρος «αντικειμενικοί λόγοι», όπως χρησιμοποιείται στη ρήτρα 4, σημεία 1 και/ή 4, της συμφωνίας-πλαισίου, πρέπει να γίνεται αντιληπτός υπό την έννοια ότι δεν είναι δυνατό να δικαιολογηθεί διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων αορίστου χρόνου απλώς επειδή προβλέπεται από γενικό ή αφηρημένο κανόνα, όπως είναι ο νόμος ή η συλλογική σύμβαση (απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 56 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

37 Η ως άνω έννοια απαιτεί να δικαιολογείται η διαπιστωθείσα άνιση μεταχείριση από την ύπαρξη σαφών και συγκεκριμένων στοιχείων που να χαρακτηρίζουν τον υπό εξέταση όρο απασχόλησης στο ειδικό πλαίσιο όπου εντάσσεται και επί τη βάσει αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων, προκειμένου να ελεγχθεί αν η άνιση αυτή μεταχείριση εξυπηρετεί πραγματικές ανάγκες, είναι κατάλληλη προς επίτευξη του επιδιωκομένου σκοπού και αναγκαία προς τούτο. Τα εν λόγω στοιχεία μπορούν να ανάγονται, μεταξύ άλλων, στην ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί συμβάσεις ορισμένου χρόνου και στα εγγενή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών ή,

ενδεχομένως, στην επιδίωξη νόμιμου σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους του αντίστοιχου κράτους μέλους (απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 57 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

38 Η επίκληση απλώς και μόνον της προσωρινής φύσης της εργασίας του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης δεν συνάδει με τις απαιτήσεις αυτές, ούτε μπορεί, ως εκ τούτου, να συνιστά «αντικειμενικό λόγο» κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημεία 1 και/ή 4, της συμφωνίας-πλαισίου. Πράγματι, αν γινόταν δεκτό ότι η προσωρινή φύση της σχέσης εργασίας αρκεί, αυτή και μόνο, για να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου και αορίστου χρόνου, θα καθίσταντο άνευ ουσίας οι σκοποί της οδηγίας 1999/70 καθώς και η ίδια η συμφωνία-πλαίσιο, και θα διαιωνιζόταν εν τέλει μια κατάσταση δυσμενής για τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου (απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 52).

39 Αυτός είναι ο λόγος που το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι δεν επιτρέπει εθνική ρύθμιση η οποία αποκλείει πλήρως την προσμέτρηση των περιόδων υπηρεσίας που συμπλήρωσε εργαζόμενος ορισμένου χρόνου σε δημόσια αρχή, για τον προσδιορισμό της προϋπηρεσίας του κατά τον χρόνο της πρόσληψής του ως εργαζομένου αορίστου χρόνου από την ίδια δημόσια αρχή, υπό την ιδιότητα πλέον του τακτικού δημοσίου υπαλλήλου στο πλαίσιο ειδικής διαδικασίας τακτοποίησης της σχέσης εργασίας του, εκτός αν ο αποκλεισμός δικαιολογείται από «αντικειμενικούς λόγους» κατά την έννοια των σημείων 1 και/ή 4 της εν λόγω ρήτρας. Το γεγονός και μόνον ότι η προϋπηρεσία αυτή του εργαζομένου ορισμένου χρόνου συμπληρώθηκε βάσει σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου δεν συνιστά τέτοιο αντικειμενικό λόγο (απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 71).

40 Εν προκειμένω, για να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση για την οποία γίνεται λόγος στην υπόθεση της κύριας δίκης, η Ιταλική Κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι με το επίδικο μέτρο αναγνωρίζεται πλήρως η σταδιοδρομία των εργαζομένων ορισμένου χρόνου κατά την πρόσληψή τους ως τακτικών δημοσίων υπαλλήλων, εν αντιθέσει προς ό,τι συνέβαινε στην περίπτωση του μέτρου που αφορούσε η απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ. (C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646).

41 Είναι αληθές ότι με την επίδικη εθνική ρύθμιση αναγνωρίζεται ολόκληρη αυτή η σταδιοδρομία. Εντούτοις, δεν πρόκειται για ομοιόμορφη αναγνώριση, δεδομένου ότι η προϋπηρεσία πέραν των πρώτων τεσσάρων ετών συνυπολογίζεται μόνον κατά τα δύο τρίτα.

42 Επ' αυτού, η Ιταλική Κυβέρνηση εξηγεί ότι η ως άνω μείωση οφείλεται στη ανάγκη να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι η πείρα των διδασκόντων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν μπορεί να συγκριθεί απολύτως με εκείνη των συναδέλφων τους τακτικών δημοσίων υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί με διαγωνισμό. Σε αντίθεση προς τους τελευταίους, οι διδάσκοντες με συμβάσεις ορισμένου χρόνου καλούνται συχνά να εκπληρώσουν καθήκοντα προσωρινού αντικαταστάτη και να διδάξουν διάφορα μαθήματα. Επιπλέον, υπόκεινται σε διαφορετικό καθεστώς από τους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους όσον αφορά τον υπολογισμό του χρόνου της εργασίας τους. Λόγω αυτών των ποιοτικών και ποσοτικών διαφορών, και προκειμένου να αποτραπεί κάθε ενδεχόμενο αντίστροφης δυσμενούς διάκρισης εις βάρος των δημοσίων υπαλλήλων που προσλαμβάνονται μέσω διαγωνισμού, η Ιταλική Κυβέρνηση εκτιμά ότι είναι δικαιολογημένη η εφαρμογή ενός συντελεστή μείωσης κατά την προσμέτρηση της προϋπηρεσίας στο πλαίσιο συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

43 Υπενθυμίζεται ότι τα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της διακριτικής τους ευχέρειας ως προς την οργάνωση της εσωτερικής τους δημόσιας διοίκησης, μπορούν κατ' αρχήν, χωρίς να ενεργούν σε αντίθεση με την οδηγία 1999/70 και τη συμφωνία-πλαίσιο, να προβλέπουν τις προϋποθέσεις για την πρόσβαση σε θέσεις δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και τις συνθήκες απασχόλησής τους, ιδίως στις περιπτώσεις που αυτοί απασχολούνταν προηγουμένως από τις ίδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 57).

44 Ωστόσο, παρά την ύπαρξη της διακριτικής αυτής ευχέρειας, η εφαρμογή των κριτηρίων που θέτουν τα κράτη μέλη πρέπει να γίνεται με διαφάνεια και να μπορεί να υπόκειται σε έλεγχο προκειμένου να αποτρέπεται κάθε δυσμενής μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου αποκλειστικώς λόγω της διάρκειας των συμβάσεων ή των σχέσεων εργασίας τους βάσει των οποίων αποδεικνύεται ο χρόνος προϋπηρεσίας τους και η επαγγελματική τους πείρα (απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 59).

45 Όταν η διαφορετική μεταχείριση οφείλεται στην ανάγκη να ληφθούν υπόψη αντικειμενικές απαιτήσεις που αφορούν τις θέσεις για τις οποίες έχει προκηρυχθεί η διαδικασία πρόσληψης, χωρίς να σχετίζονται με το γεγονός ότι η σχέση εργασίας μεταξύ του υπαλλήλου και του εργοδότη του είναι ορισμένου χρόνου, τότε η διαφορετική αυτή μεταχείριση είναι δυνατό να δικαιολογείται κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημεία 1 και/ή 4, της συμφωνίας-πλαισίου (βλ., στο ίδιο πνεύμα, απόφαση της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 79).

46 Το Δικαστήριο έχει ήδη δεχθεί επ' αυτού ότι ορισμένες διαφορές στη μεταχείριση των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων που προσλαμβάνονται κατόπιν γενικού διαγωνισμού και εκείνων που προσλαμβάνονται μετά την απόκτηση επαγγελματικής πείρας δυνάμει συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου μπορούν, κατ' αρχήν, να δικαιολογηθούν από τις διαφορές στα απαιτούμενα προσόντα και στη φύση των καθηκόντων των οποίων την ευθύνη καλούνται να αναλάβουν (απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 60).

47 Οι λόγοι τους οποίους επικαλείται η Ιταλική Κυβέρνηση, δηλαδή, αφενός, το να λαμβάνονται υπόψη οι διαφορές στα επαγγελματικά καθήκοντα των δύο επίμαχων κατηγοριών εργαζομένων και, αφετέρου, το να αποτρέπεται η εμφάνιση αντίστροφων δυσμενών διακρίσεων εις βάρος των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί κατόπιν επιτυχίας τους σε γενικό διαγωνισμό, μπορούν συνεπώς να θεωρηθούν ως «αντικειμενικοί λόγοι» κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημεία 1 και/ή 4, της συμφωνίας-πλαισίου, εφόσον ανταποκρίνονται σε πραγματικές ανάγκες, είναι κατάλληλοι για την επίτευξη των επιδιωκόμενων σκοπών και αναγκαίοι προς τούτο (βλ., στο ίδιο πνεύμα, απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 62).

48 Υπό την επιφύλαξη του ελέγχου ζητημάτων που εμπίπτουν στην αποκλειστική αρμοδιότητα του αιτούντος δικαστηρίου, πρέπει να γίνει δεκτό ότι οι σκοποί τους οποίους επικαλείται η Ιταλική Κυβέρνηση εν προκειμένω μπορούν πράγματι να θεωρηθούν ότι ανταποκρίνονται σε πραγματικές ανάγκες.

49 Ειδικότερα, από τις παρατηρήσεις της Ιταλικής Κυβέρνησης συνάγεται ότι η επίδικη εθνική ρύθμιση έχει, εν μέρει, ως σκοπό να εξασφαλίσει ότι λαμβάνονται υπόψη οι διαφορές σε επίπεδο επαγγελματικής πείρας την οποία έχουν αποκτήσει οι διδάσκοντες που προσλαμβάνονται μέσω διαγωνισμού, σε σχέση με όσους προσλαμβάνονται βάσει τίτλων, λόγω της ποικιλίας των μαθημάτων, των ορών και των ωραρίων εργασίας των τελευταίων, ιδίως στο πλαίσιο των καθηκόντων που ασκούν ως αντικαταστάτες άλλων διδασκόντων. Η Ιταλική Κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι, λόγω της ετερογένειας των καταστάσεων αυτών, η εργασία την οποία παρέχουν οι διδάσκοντες με σύμβαση ορισμένου χρόνου στη διάρκεια 180 ημερών κατ' έτος, ήτοι περίπου των δύο τρίτων της σχολικής χρονιάς, εξομοιώνονται από την εθνική νομοθεσία με εργασία για ένα πλήρες σχολικό έτος. Υπό την επιφύλαξη του ελέγχου των στοιχείων αυτών από το αιτούν δικαστήριο, ο ως άνω σκοπός είναι, κατά τα φαινόμενα, σύμφωνος με την αρχή «pro rata temporis» στην οποία αναφέρεται ρητώς η ρήτρα 4, σημείο, 2, της συμφωνίας-πλαισίου.

50 Επιπλέον, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι ούτε το γεγονός ότι δεν έχουν ελεγχθεί προηγουμένως οι ικανότητες μέσω διαγωνισμού ούτε ο κίνδυνος απαξίωσης του επαγγελματικού αυτού προσόντος σημαίνουν, κατ' ανάγκην, ότι πρέπει να μη συνυπολογίζεται μέρος της προϋπηρεσίας που έχει αποκτηθεί δυνάμει συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, τέτοιου είδους δικαιολογητικοί λόγοι μπορούν, υπό ορισμένες περιστάσεις, να θεωρηθούν ότι ανταποκρίνονται σε νόμιμο σκοπό. Στο πλαίσιο αυτό, έχει σημασία να τονιστεί ότι, όπως προκύπτει από τις παρατηρήσεις της Ιταλικής

Κυβέρνησης, η εθνική έννομη τάξη αποδίδει ιδιαίτερη σημασία στους διαγωνισμούς της διοίκησης. Πιο συγκεκριμένα, το ιταλικό Σύνταγμα, προς διασφάλιση της αμεροληψίας και της αποτελεσματικότητας της διοίκησης, προβλέπει στο άρθρο 97 ότι η πρόσληψη σε θέσεις της δημόσιας διοίκησης γίνεται με διαγωνισμό, πλην των περιπτώσεων που ορίζει ο νόμος.

51 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω στοιχείων, μια εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία προβλέπει ότι, μετά τα πρώτα τέσσερα έτη, η προϋπηρεσία που αποκτάται δυνάμει συμβάσεων ορισμένου χρόνου συνυπολογίζεται μόνον κατά τα δύο τρίτα, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι υπερβαίνει το μέτρο που είναι αναγκαίο για την επίτευξη των προεκτεθέντων σκοπών και την εξασφάλιση δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των νόμιμων συμφερόντων, αφενός, των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και, αφετέρου, των εργαζομένων αορίστου χρόνου, με σεβασμό στα αξιοκρατικά κριτήρια και στις αρχές της αμεροληψίας και της αποτελεσματικότητας της διοίκησης, στις οποίες στηρίζονται οι προσλήψεις μέσω διαγωνισμών.

52 Πάντως, για να δοθεί χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο, πρέπει να σημειωθεί ότι, όπως συνάγεται από τα στοιχεία που τέθηκαν υπόψη του Δικαστηρίου, η ζημία την οποία υπέστη η ενάγουσα της κύριας δίκης λόγω της προβαλλόμενης διάκρισης σε σχέση με τους εργαζομένους αορίστου χρόνου οφείλεται μάλλον στο ότι το μισθολογικό της κλιμάκιο δεν καθορίστηκε κατ' εφαρμογήν των εθνικών διατάξεων που ίσχυαν κατά τον χρόνο της πρόσληψής της ως αορίστου χρόνου, την 1η Σεπτεμβρίου 2011, αλλά κατ' εφαρμογήν μεταγενέστερων διατάξεων που ίσχυαν κατά τον χρόνο έκδοσης της απόφασης με την οποία η διοίκηση αναγνώρισε την προϋπηρεσία της, δηλαδή στις 8 Σεπτεμβρίου 2014. Μολονότι η ενάγουσα της κύριας δίκης διέθετε, κατά τον χρόνο της πρόσληψής της ως εργαζομένης αορίστου χρόνου, προϋπηρεσία μεγαλύτερη των τριών ετών και, ως εκ τούτου, είχε δικαίωμα να καταταγεί στη δεύτερη βαθμίδα της τότε ισχύουσας κλίμακας, εντούτοις δεν εφαρμόστηκαν στην περίπτωσή της οι μεταβατικές διατάξεις σχετικά με την τροποποίηση της εν λόγω κλίμακας από 1ης Ιανουαρίου 2012, παρότι μάλιστα σκοπός των μεταβατικών αυτών διατάξεων ήταν να διασφαλιστεί ότι θα διατηρούσαν τον βαθμό τους οι εργαζόμενοι οι οποίοι υπάγονταν, κατά την κρίσιμη ημερομηνία, στο δεύτερο κλιμάκιο. Δεδομένου ότι το Δικαστήριο δεν ερωτήθηκε επ' αυτού του ζητήματος από το αιτούν δικαστήριο, εναπόκειται στο τελευταίο να ελέγξει, εφόσον παρίσταται ανάγκην, κατά πόσον μια τέτοια αναδρομική εφαρμογή της νέας βαθμολογικής κλίμακας είναι σύμφωνη με τις αρχές της ασφάλειας δικαίου και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης.

53 Επομένως, υπό την επιφύλαξη του ελέγχου στον οποίο οφείλει να προβεί το αιτούν δικαστήριο, τα στοιχεία που επικαλείται η Ιταλική Κυβέρνηση προκειμένου να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου από τους εργαζομένους αορίστου χρόνου συνιστούν «αντικειμενικό λόγο» κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημεία 1 και/ή 4, της συμφωνίας-πλαισίου.

54 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στα υποβληθέντα προδικαστικά ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι επιτρέπει, κατ' αρχήν, εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία προβλέπει ότι, στο πλαίσιο της κατάταξης του εργαζομένου σε μισθολογικό κλιμάκιο όταν προσλαμβάνεται, βάσει τίτλων, ως τακτικός δημόσιος υπάλληλος, οι περίοδοι προϋπηρεσίας του δυνάμει συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου λαμβάνονται πλήρως υπόψη μέχρι το τέταρτο έτος, ενώ, πέραν του χρονικού αυτού σημείου, συνυπολογίζονται εν μέρει, ήτοι κατά τα δύο τρίτα.

Επί των δικαστικών εξόδων

55 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (έκτο τμήμα) αποφαίνεται:

Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία υπογράφηκε στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται σε παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, έχει την έννοια ότι επιτρέπει, κατ' αρχήν, εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία προβλέπει ότι, στο πλαίσιο της κατάταξης του εργαζομένου σε μισθολογικό κλιμάκιο όταν προσλαμβάνεται, βάσει τίτλων, ως τακτικός δημόσιος υπάλληλος, οι περίοδοι προϋπηρεσίας του δυνάμει συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου λαμβάνονται πλήρως υπόψη μέχρι το τέταρτο έτος, ενώ, πέραν του χρονικού αυτού σημείου, συνυπολογίζονται εν μέρει, ήτοι κατά τα δύο τρίτα.

(υπογραφές)