Ce document a été mis en ligne par l'organisme FormaV®.

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour consulter tous nos sujets d'annales et corrigés du BTS Bioqualité, veuillez visiter :
btsbioqualite.fr/annales-sujets-et-corriges

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR
TERTIAIRES

E2 - LANGUE VIVANTE ÉTRANGÈRE ÉCRITE
E21 - LANGUE VIVANTE ÉTRANGÈRE ÉCRITE - NIVEAU A

ITALIEN

SESSION 2022

_____

Durée : 2 heures

_____

Spécialités	Dictionnaire		Coeff.
	Bilingue	Unilingue	
Assurance	X		1
Banque, conseiller de clientèle	X		1
Communication		X	2
Gestion de la PME		X	1
Gestion des transports et logistique associée		X	1,5
Management commercial opérationnel		X	1,5
Management en hôtellerie restauration (toutes options)		X	2
Management opérationnel de la sécurité		X	2
Notariat	X		1
Professions immobilières	X		2
Support à l'action managériale		X	2

Tout autre document ou matériel est interdit.

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.
Le sujet se compose de 3 pages, numérotées de 1/3 à 3/3.

Diritto alla disconnessione, in Europa ognuno fa da sè. Mancano le linee guida per la regolamentazione dello smartworking

Una ricerca dello studio legale Toffoletto De Luca Tamajo, in collaborazione con Ius Laboris, analizza le leggi degli stati europei in tema di lavoro da remoto[1]. Ne emerge un quadro frammentato, con Paesi che non hanno adottato alcuna norma.

Lo smartworking, o lavoro agile, è stato decisivo nella prima fase della pandemia per contenere i contagi e permettere il proseguimento delle attività lavorative. L'emergenza ha dato una brusca spinta[2] a quella che era una rivoluzione annunciata: grazie ai dispositivi digitali è infatti possibile svolgere molti dei lavori d'ufficio da casa, garantendo molti vantaggi ai lavoratori, che evitano i tempi e le spese legate agli spostamenti casa-ufficio. Anche dopo la fase acuta della pandemia, lo smartworking è rimasto ampiamente in uso nel nostro Paese, tant'è che a maggio 2021 erano ancora 5,4 milioni i lavoratori da remoto, oltre 7 milioni se si tengono in considerazione anche gli autonomi. Ma se restare a casa da un lato viene giudicato 'comodo', dall'altro può portare all'unione completa della vita privata con quella lavorativa.

Il rischio è quello di non avere più un orario di inizio e uno di fine della giornata di lavoro e di diventare reperibili 24 ore su 24. In Italia il lavoro agile è disciplinato dalla legge 22 del 2017, che prevede un accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro che individui le misure necessarie per assicurare la disconnessione. Recentemente, nella legge di conversione del Decreto legge 30 del 2021, è stata introdotta una norma che riconosce al lavoratore il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto di quanto stabilito negli accordi individuali, nei quali possono essere concordati periodi di reperibilità[3].

Al livello europeo, però, non ci sono indicazioni univoche che dettino una linea sulle norme da applicare nei vari stati. Il risultato è una declinazione variegata del diritto alla disconnessione all'interno dell'Unione europea. Una ricerca condotta da Toffoletto De Luca Tamajo, uno studio legale specializzato in consulenza del diritto del lavoro e sindacale per le imprese, svolta in collaborazione con Ius Laboris, associazione internazionale di specialisti in diritto del lavoro, ha fatto il punto della situazione, analizzando le varie normative nazionali. "I Paesi che hanno regolamentato il diritto alla disconnessione sono ancora delle eccezioni e la maggior parte lo ha fatto negli ultimi dodici mesi", commenta l'avvocato Aldo Bottini, partner di Toffoletto De Luca Tamajo. "Si è quindi creato uno scenario differenziato in attesa che la Commissione europea accolga l'invito del Parlamento europeo a presentare una proposta di direttiva dell'Unione affinché gli Stati membri garantiscano alcuni elementi comuni a tutti".

Tra le varie situazioni, ci sono dei Paesi che hanno emanato delle leggi specifiche, tra cui la Francia. Qui le imprese con almeno 50 dipendenti devono negoziare accordi sindacali che prevedano il diritto dei lavoratori a disconnettersi dai dispositivi fuori dall'orario di lavoro e, in mancanza di un patto, devono emanare una policy[4]. In Belgio, invece, la legge individua nella tecnologia un fattore di rischio da stress e il datore di lavoro deve tenerne conto nella valutazione dei rischi legati all'attività professionale e quindi adottare misure di contrasto, tra cui la disconnessione. [...] Nessuna legge specifica in Germania e Spagna, dove però la disconnessione è generalmente regolata dai contratti collettivi o inserita nelle policy aziendali.

Silvia Serafini, *www.lastampa.it*, 15 giugno 2021

[1] il lavoro da remoto = lo smartworking

[2] una spinta: un'accelerazione

[3] la reperibilità = *l'astreinte*

[4] una policy = *une convention d'entreprise*

TRAVAIL À FAIRE PAR LE CANDIDAT

I – COMPRÉHENSION (10 points)

Rédiger **en français** le compte rendu de ce texte (180 mots, +/-10 %).

Vous indiquerez le nombre de mots utilisés.

II – EXPRESSION (10 points)

Vous traiterez au choix un seul des deux sujets proposés.

SUJET 1

Rédiger, **en italien**, un bref rapport adressé au directeur des ressources humaines. Respecter les formules d'usage. Utiliser une identité d'emprunt afin de préserver l'anonymat de la copie. (180-200 mots)

Nell'ambito della sua politica di Welfare aziendale, il Direttore delle Risorse Umane dell'impresa dove lavori ti chiede di scrivere una relazione sulla tua esperienza di lavoro da remoto durante la crisi sanitaria. Presenta i vantaggi e gli svantaggi di questo dispositivo.
Precisa se sei favorevole alla perennizzazione del lavoro da remoto. Argomenta con esempi.

SUJET 2

Rédiger **en italien** un courriel au directeur des ressources humaines en respectant la présentation et les formules d'usage de la correspondance électronique. Utiliser l'identité d'emprunt proposée afin de préserver l'anonymat de la copie.

Sei Silvio/a Amadei e scrivi una mail al direttore delle risorse umane per esprimere le tue richieste per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro da remoto. Devi:
- presentarti,
- presentare il lavoro che fai,
- precisare quando lavorerai da remoto e quando avrai diritto alla disconnessione in base alle tue attività personali e famigliari,
- elencare le eventuali difficoltà,
- precisare a quale frequenza potresti riprendere il lavoro in presenza.

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV© avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV©, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV© se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.