

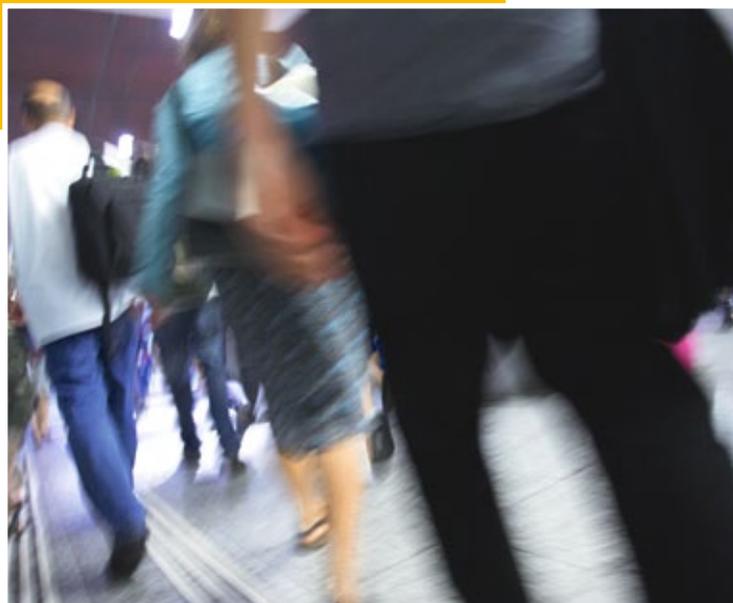


# SWiNG

Studio pilota sulla prevenzione dello stress  
in grandi aziende svizzere

Risultati della realizzazione in otto aziende pilota  
Valutazione dell'efficacia e dei benefici economici  
Strumenti e raccomandazioni

# La prevenzione dello stress



## LO STRESS – UN TEMA DI ATTUALITÀ

Il mondo del lavoro in costante mutamento, l'enorme pressione in termini di tempo e le sempre maggiori aspettative verso i dipendenti sono fonte di stress e sovraccarico. Due terzi della popolazione attiva in Svizzera si lamentano dello stress o della mancanza di tempo.

Lo stress e le patologie legate al burnout gravano pesantemente sul bilancio delle aziende svizzere. I costi legati allo stress da lavoro sono stimati nell'ordine di quattro miliardi di franchi all'anno e la tendenza è in aumento. Le persone interessate subiscono spesso un sensibile peggioramento della qualità di vita. Anche se le aziende sono consapevoli del problema spesso non sanno come ridurre lo stress o quali sono le misure preventive più efficaci e redditizie.

## Lo stress

Lo stress è il risultato di uno squilibrio tra le sollecitazioni e le aspettative rivolte ad un individuo e le possibilità (risorse) del soggetto di reagire a tali sollecitazioni. La percezione dello squilibrio è soggettiva, ma esso viene vissuto in modo negativo e incide sul benessere dell'individuo.

## Le sollecitazioni

Le sollecitazioni sono situazioni, caratteristiche o eventi legati all'ambiente di lavoro ai quali molte persone reagiscono manifestando uno stato di stress. Alcuni esempi di sollecitazioni sul posto di lavoro sono la mancanza di tempo e le scadenze strette, i conflitti, il rumore o la monotonia.

## **Risorse**

Le risorse sono essenziali per il benessere fisico e psichico e contribuiscono a ridurre le conseguenze negative delle sollecitazioni. Alcuni esempi di risorse sono il sostegno all'interno del team o la stima dei superiori come pure un margine di manovra sufficiente per lo svolgimento della propria attività.

## **Conseguenze dello stress**

Se gli eventi stressanti si manifestano numerosi oppure per un periodo prolungato possono rappresentare un fattore di rischio per la salute fisica e psichica dell'individuo. Alcune conseguenze possibili dello stress sono le depressioni, i disturbi del sonno, le malattie cardiocircolatorie oppure i dolori muscolari o alla schiena. Lo stress agisce anche a livello comportamentale e può provocare cali di concentrazione, errori, smemoratezza o difficoltà decisionali.

## **PREVENZIONE DELLO STRESS**

### **Equilibrio tra risorse e sollecitazioni**

Le sollecitazioni hanno un effetto negativo se all'individuo mancano le risorse per reagire. La prevenzione dello stress mira

quindi in primo luogo a creare e a favorire una situazione di equilibrio tra risorse e sollecitazioni.

### **Cultura aziendale, risorse e successo imprenditoriale**

Per contrastare il fenomeno dello stress occorre intervenire a livello ambientale ottimizzando le condizioni di lavoro e, a livello individuale, aiutando i singoli dipendenti a migliorare le proprie capacità e strategie di reazione allo stress.

Affinché la prevenzione dello stress sia efficace e duratura è essenziale che a livello aziendale si consolidi una cultura che consenta una gestione ottimale dello stress. Molte sollecitazioni sono difficili da eliminare e dipendono da fattori esterni quali il numero di ordini, le decisioni politiche, i cambiamenti a livello di direzione e strategia aziendale. È per questo motivo che le risorse sul posto di lavoro rivestono una funzione importante. Particolarmente decisivi sono i rapporti interpersonali e il sostegno, la correttezza e la stima da parte dei dirigenti e tra colleghi di lavoro. Questa è la base di partenza per il progetto SWiNG.



**«SWiNG accresce l'attenzione per il problema dello stress.»**

**Anders Stokholm**, Responsabile Ufficio AVS/AI Canton Turgovia

# Il progetto SWiNG



## SWING – INSIEME CONTRO LO STRESS PROFESSIONALE

Nel 2008 Promozione Salute Svizzera e l'Associazione Svizzera d'Assicurazioni hanno lanciato il progetto comune SWiNG (Gestione dello stress – efficacia e benefici economici della promozione della salute sul posto di lavoro).

La salute psichica e lo stress con particolare attenzione per la promozione della salute in azienda è una tematica centrale delle attività a lungo termine di Promozione Salute Svizzera. Lo sviluppo ed il consolidamento di strumenti validi ed efficaci tesi a ridurre le conseguenze negative dello stress sono un obiettivo strategico di Promozione Salute Svizzera, delle assicurazioni private e delle assicurazioni malattia. Questi obiettivi comuni hanno costituito la premessa ideale per l'ottimo rapporto di collaborazione.

## Obiettivi del progetto

Il progetto SWiNG persegue tre obiettivi principali:

- Individuare e contrastare le cause dello stress e le sue conseguenze negative attraverso misure e provvedimenti mirati.
- Dimostrare l'efficacia e i vantaggi economici dei programmi di prevenzione e gestione dello stress.
- Sviluppare e diffondere un programma di prevenzione dello stress, argomentazioni e raccomandazioni per le aziende, per gli operatori del settore e per coloro che hanno facoltà decisionali.

## IMPOSTAZIONE E STRUTTURA DEL PROGETTO

La realizzazione e la valutazione delle misure di prevenzione dello stress si è svolta tra il 2008 e il 2011 in otto rinomate aziende svizzere di grandi dimensioni con un organico complessivo di oltre 5000 dipendenti. Le aziende sono state affiancate da società di consulenza specializzate nel settore della promozione della salute in azienda, mentre la valutazione è stata effettuata da istituti scientifici riconosciuti.

### Realizzazione delle misure in azienda

1. Fase introduttiva: workshop con i dirigenti per sensibilizzarli verso il tema della prevenzione dello stress e della promozione della salute in azienda.
2. Fase di analisi: rilevamento della situazione di partenza e pianificazione degli interventi.
3. Fase di intervento: formazione dei dirigenti, riflessioni in team (workshop tesi alla ricerca di soluzioni) e corsi di gestione dello stress.

Nel 2009 è stata effettuata un'analisi intermedia, alla fine del 2010 è seguita l'analisi conclusiva.

Durante la fase di realizzazione per alcune aziende sono cambiate improvvisamente le condizioni ambientali e di mercato a causa della crisi finanziaria ed economica mondiale.

### Valutazione

Per la valutazione sono stati adottati metodi scientifici per studiare l'attuazione delle misure, l'efficacia e i benefici economici degli interventi di promozione della salute in azienda. La valutazione è stata eseguita prevalentemente in base alle analisi condotte dalle società fornitrici.

### Coordinamento e scambio di esperienze

Per garantire una buona gestione del progetto sono stati organizzati degli incontri mensili che hanno visto la partecipazione delle società fornitrici, dei responsabili della valutazione e dei responsabili del progetto. Una volta all'anno si è svolto un «convegno SWiNG» al quale hanno partecipato i responsabili del progetto nelle diverse aziende e il «gruppo di controllo SWiNG».



«SWiNG ha rafforzato la comunicazione e il dialogo.»

**Annick Calcagno-Wulf**, Health Promotion Manager  
e responsabile del progetto SWiNG per Nestlé Suisse SA

# Gli elementi centrali nella prevenzione dello stress

Nelle aziende pilota SWiNG è stato realizzato un vasto e articolato programma di prevenzione dello stress. Tutti gli strumenti sviluppati in questo contesto sono a disposizione delle persone interessate. Occorre tuttavia ricordare che per introdurre e realizzare misure di prevenzione dello stress e promozione della salute in azienda bisogna sempre adattare gli interventi alla specificità della situazione e della cultura aziendale.

## ANALISI

Lo stress agisce a diversi livelli e va quindi osservato da diverse prospettive. Per questo motivo il progetto SWiNG ha impiegato sia strumenti quantitativi che qualitativi: strumento di analisi S-Tool; inchieste tra i dirigenti; interviste con persone chiave; rilevamento dei principali dati aziendali; osservazione sistematica delle attività aziendali.

### SWiNG – sviluppo degli strumenti di analisi e di intervento

Gli strumenti messi a punto sono il risultato di una stretta collaborazione tra le ditte fornitrici ed alcuni istituti scientifici. Questi strumenti sono stati successivamente testati e ottimizzati nel quadro del progetto SWiNG.

Tutti gli strumenti e la documentazione relativa ai moduli di analisi e di intervento sono disponibili sul sito [www.promozionesalute.ch/swing](http://www.promozionesalute.ch/swing)

### S-Tool – lo strumento anti-stress per le aziende

S-Tool è un questionario basato su Internet che consente di ottenere, con un dispendio minimo, un quadro dettagliato dei fattori di stress presenti in un'azienda. L'autovalutazione fornisce informazioni sulle risorse personali, sulle sollecitazioni percepite e sullo stato di salute dei dipendenti. S-Tool genera automaticamente rapporti conclusivi intuitivi e comprensibili per l'azienda nel suo complesso, per i singoli settori e team oltre a feedback personalizzati per ogni soggetto che partecipa all'inchiesta. I grafici mostrano in un colpo d'occhio il confronto con altre aziende o persone, in quali settori di un'azienda sono stati registrati valori di stress elevati e quali risorse aziendali sono utili per attenuare i fattori di stress.

Lo strumento S-Tool è stato messo a punto nel quadro del progetto SWiNG in stretta collaborazione con Institut für Arbeitsmedizin ifa e l'Istituto di psicologia dell'Università di Berna (Prof. Norbert Semmer).

Con l'uso ripetuto dello strumento di inchiesta di S-Tool le aziende ottengono dati longitudinali che consentono di monitorare lo sviluppo dei valori di stress e l'impatto degli interventi eseguiti.

Ulteriori informazioni sullo strumento S-Tool sono disponibili sul sito [www.promozionesalute.ch/s-tool](http://www.promozionesalute.ch/s-tool)

## INTERVENTI

In base ai risultati emersi dalle analisi si definiscono le priorità di intervento. I moduli SWiNG sono strutturati in modo tale da renderne possibile la realizzazione con l'affiancamento di un esperto.

### Formazione dei dirigenti

Con questa formazione i dirigenti imparano a riconoscere i sintomi di stress sulla propria persona e nei loro collaboratori e a sviluppare, in collaborazione con il proprio team, misure atte a gestire le situazioni di stress nel lavoro quotidiano. Lo scambio tra dirigenti sui risultati dell'analisi può contribuire allo sviluppo di misure incisive di prevenzione dello stress e motivarli ad attuarle.

### Riflessioni in team

Nelle riflessioni di gruppo i membri del team possono partecipare allo sviluppo e alla realizzazione di soluzioni comuni per la riduzione dei fattori stressanti e per il miglioramento delle risorse del team. Idealmente queste riflessioni si dovrebbero svolgere in contesti già esistenti come ad esempio i ritiri annuali o le sedute del team.



«L'inchiesta è un investimento,  
non un costo.»

Beat Kunz, Responsabile risorse umane ABB Turbo Systems AG

### Corsi di gestione dello stress

In questi corsi i collaboratori imparano a riconoscere precocemente le situazioni di stress e a gestire meglio lo stress. Dalla valutazione è emerso che il corso risulta molto più efficace se l'adesione è spontanea. Si consiglia dunque una pianificazione congiunta della partecipazione da parte del dirigente insieme ai collaboratori.

## MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO

### Gruppo SWiNG

Il gruppo SWiNG è formato da collaboratori interessati provenienti da diversi reparti e appartenenti a diversi livelli della scala gerarchica. Il gruppo affianca la direzione del progetto a livello aziendale e presenta il punto di vista dei dipendenti.

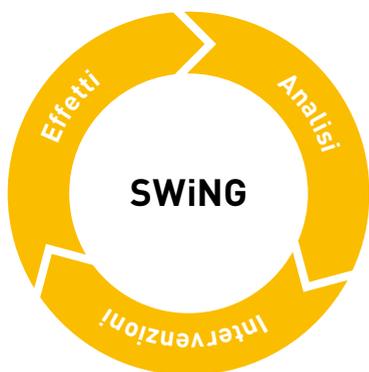
### Comunicazione interna

La direzione aziendale e i dirigenti informano regolarmente tutti i collaboratori sull'andamento del progetto e sui risultati delle analisi. Lo scopo è di mantenere vivi l'impegno e la motivazione di tutti i collaboratori.

# Il progetto SWiNG

## ATTUAZIONE NELLE GRANDI AZIENDE

**SWiNG deve funzionare! Non c'è una soluzione unica per la sua realizzazione. Le misure devono essere adattate alla situazione specifica e alle esigenze dell'azienda. SWiNG funziona solo se c'è un impegno congiunto! E' importante che il progetto SWiNG goda fin dall'inizio del sostegno della direzione aziendale e di tutti i dipendenti.**



## 2 ANALISI AZIENDA

**Inchiesta S-Tool tra tutti i dipendenti e altri metodi (interviste, rilevamento dati aziendali, osservazioni)**

**Scopo:** rilevamento della situazione di partenza e pianificazione degli interventi



## 3 INTERVENTO

### TEAM

Riflessioni in team



**Gruppo di progetto:**  
Promotori, responsabili  
del progetto della società  
di consulenza e dell'azienda



**Promotori:**  
Promozione Salute Svizzera,  
Associazione Svizzera d'Assicurazioni

# 1 INTRODUZIONE MANAGEMENT

## Workshop

**Scopo:** sensibilizzazione verso i temi della promozione della salute in azienda e della prevenzione dello stress

## MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO

Gruppo SWiNG  
e comunicazione interna



### DIRIGENTI

Formazione dei dirigenti

### COLLABORATORI

Corsi individuali di gestione dello stress

-  Moduli SWiNG
-  Promotori
-  Management/dirigenti
-  Collaboratori

# Partecipanti al progetto

## Promotori del progetto SWiNG

### Gruppo di controllo

- Bettina Schulte-Abel, Vicedirettrice e responsabile dei programmi, Promozione Salute Svizzera
- Heinz Roth, Responsabile della Prevenzione, Associazione Svizzera d'Assicurazioni

### Direzione del progetto

- Lukas Weber, Direzione generale del progetto, Promozione Salute Svizzera
- Silvia Heizmann, Responsabile della valutazione, Promozione Salute Svizzera



Promozione Salute  
Svizzera

ASA | SVV

Gli Assicuratori  
Svizzeri

## Le tre società fornitrici

- Institut für Arbeitsmedizin ifa, Baden
- Istituto per la ricerca sul lavoro e la consulenza organizzativa iafob, Zurigo
- vivit gesundheit AG, Lucerna

## I due istituti di valutazione

- Dipartimento Ricerca sanitaria e gestione della salute in azienda; Istituto di medicina sociale e preventiva ISPMZ, Università di Zurigo & Centro per le scienze della comunicazione e la scienza del lavoro, Politecnico di Zurigo (ETH)
- Istituto di economia sanitaria di Winterthur WIG, Università di scienze applicate Zurigo ZHAW, Winterthur



«Una sana cultura aziendale conviene anche finanziariamente.»

Dr. med. Dieter Kissling, Direttore Institut für Arbeitsmedizin ifa

## Le otto aziende partecipanti con un organico complessivo di 5000 dipendenti



### **ABB Schweiz AG, Centrale Funzioni**

Baden; Settore servizi interni di ABB Schweiz;  
Numero di dipendenti (2010): 397



### **ABB Turbo Systems AG**

Baden & Deitingen; Produttore di turbocompressori per motori diesel;  
Numero di dipendenti (2010): 1014



### **Alstom Field Service Centre Schweiz**

Stabilimenti di Turgi e Birr; Montaggio e servizio di impianti per centrali elettriche; Numero di dipendenti (2010): 501



### **Alstom fabbrica di rotori nello stabilimento di Birr**

Birr; produzione di rotori per centrali elettriche;  
Numero di dipendenti (2010): 668



### **Hôpital Riviera**

Blonay, Montreux e Vevey; servizi medici;  
Numero di dipendenti (2010): 1214



### **Amministrazione cantonale Turgovia**

Frauenfeld; cinque uffici diversi: Ufficio AVS/AI; Ufficio delle scuole comunali; Ufficio per il traffico stradale, Ufficio lavori pubblici; Divisione delle contribuzioni, Numero di dipendenti (2010): 443



### **Klinik Barmelweid**

Barmelweid; Clinica specializzata in pneumologia, riabilitazione medica e cardiaca, medicina del sonno e psicosomatica;  
Numero di dipendenti (2010): 364



### **Nestlé Suisse SA**

Vevey; Industria agro-alimentare;  
Numero di dipendenti (2010): 336



## «La stima reciproca è aumentata»

**Hillevi Zimmerli**, responsabile del servizio infermieristico e della qualità presso la clinica Barmelweid.

# Risultati

## SVOLGIMENTO DELLA VALUTAZIONE

La valutazione dell'impatto e dei benefici economici in otto grandi aziende svizzere è una pietra miliare nella ricerca nel campo della promozione della salute in azienda. Il gruppo di valutazione ha dovuto analizzare nell'insieme i molteplici cambiamenti introdotti in diverse aziende nel quadro del progetto SWiNG. Siccome le imprese partecipanti al progetto rappresentano dei sistemi sociali complessi, eterogenei e dinamici è stato necessario adottare diversi metodi. Per il rilevamento dei dati si è rivelato molto utile lo strumento di inchiesta relativa allo stress S-Tool che le società fornitrici hanno impiegato all'inizio del progetto, dopo un anno e dopo due anni. La valutazione si è basata anche su altri dati forniti dalle ditte fornitrici (interviste, osservazioni, dati aziendali, protocolli) e ha eseguito indagini per proprio

conto (discussioni di gruppo, sopralluoghi nelle aziende, interviste, inchieste).

## Il modello di efficacia di SWiNG

L'analisi degli impatti degli interventi tesi a ridurre lo stress nelle aziende si basa su un modello di efficacia sviluppato dal Politecnico (ETH) e dall'Università di Zurigo. Il modello parte dalla premessa che sia l'organizzazione (blu) sia i singoli individui (arancione) influenzano le condizioni di lavoro. Al centro vi sono i processi di lavoro e le interazioni sociali (bianco), che determinano il rapporto risorse/sollecitazioni (dunque il grado di stress) e di conseguenza anche lo stato di salute. I processi di ottimizzazione SWiNG (rosso) mirano da un lato a ridurre i fattori di stress e dall'altro a migliorare le risorse sul posto di lavoro.



## SALUTE E RENDIMENTO

SWiNG mostra che i collaboratori che hanno un rapporto positivo tra sollecitazioni e risorse

- sono più sani,
- più produttivi,  
(aumento dell'efficienza fino al 10%)
- generano meno assenze  
(fino a 2.6 giorni in meno all'anno)

Inoltre è emerso che un rapporto risorse-sollecitazioni sfavorevole può provocare dolori alla schiena, disturbi del sonno e spossatezza e condurre ad un maggiore consumo di medicinali e cure mediche.

### Risultati della valutazione

Fonte per tutti i risultati della valutazione:  
«Progetto SWiNG – Rapporto conclusivo della valutazione», pubblicato sul sito [www.promozionesalute.ch/swing](http://www.promozionesalute.ch/swing)

## L'IMPATTO DEL PROGETTO SWiNG

Lo scopo della valutazione era quello di analizzare l'impatto globale delle misure attuate nel quadro del progetto, vale a dire se e in che misura i cambiamenti rilevati nei diversi intervalli fossero riconducibili alla realizzazione delle misure del progetto SWiNG. Tramite domande specifiche la valutazione ha rilevato in che misura i collaboratori fossero stati raggiunti dal progetto e ne avessero tratto giovamento. Analizzando i risultati è emerso che il rapporto risorse-sollecitazioni ha avuto, in media, uno sviluppo positivo oppure si è mantenuto ad un livello favorevole per il 25% dei collaboratori che hanno partecipato al progetto. Il loro stato di salute e il rendimento sul lavoro hanno subito un miglioramento mentre si è registrata una riduzione delle assenze. Grazie a SWiNG i dipendenti e i dirigenti hanno rafforzato le risorse necessarie per affrontare nel migliore dei modi il lavoro quotidiano. In questo contesto si sono rivelati essenziali i rapporti interpersonali.



**«SWiNG deve inserirsi in un più ampio progetto aziendale.»**

**Daniel Drainville**, Responsabile risorse umane, Hôpital Riviera

## VALUTAZIONE ECONOMICA

La valutazione economica ha misurato i costi e i vantaggi economici delle misure realizzate nelle aziende nel quadro del progetto SWiNG.

### Costi

Per la prima volta è stato possibile rappresentare in modo realistico i costi complessivi per la realizzazione di un progetto di prevenzione dello stress. Sono stati calcolati sia i costi diretti del programma sia la perdita di produttività (ore di lavoro dei dipendenti che partecipano al progetto). Le misure anti-stress hanno determinato un costo totale di CHF 755.– per persona nell'arco di due anni e mezzo.

### Benefici

Per calcolare i benefici economici i miglioramenti conseguiti con SWiNG quali l'aumento del rendimento e la riduzione delle assenze sono stati tradotti in un aumento della produttività. In base a questo calcolo i benefici economici degli interventi SWiNG ammontano in media a CHF 195.– all'anno per ogni dipendente.

### Return on Investment (ROI)

Mentre bisogna preventivare la spesa per la realizzazione una volta sola si presume che SWiNG generi dei benefici anche in seguito alla conclusione del progetto. Se si suppone che i benefici restino costanti negli anni successivi al termine del progetto SWiNG consegue un ROI positivo nel quinto anno dopo il lancio del progetto, quando i benefici superano la spesa di CHF 755.– per persona. Si tratta comunque di una stima piuttosto conservatrice del ROI perché sono stati considerati solo i vantaggi realmente misurabili (assenze, produttività).

## RACCOMANDAZIONI

### Promozione a lungo termine delle risorse sul posto di lavoro

«I cambiamenti apportati grazie a SWiNG risultano efficaci a lungo termine e per un alto numero di dipendenti se vengono consolidati nella struttura, nella strategia e nella cultura dell'azienda.» (cfr. rapporto di valutazione). L'obiettivo primario delle misure di prevenzione dello stress deve essere il conseguimento di un rapporto positivo tra risorse e sollecitazioni per tutto l'organico. Le imprese devono imparare a riconoscere le condizioni quadro aziendali nel campo della salute, il potenziale di cambiamento, le opportunità e i rischi del processo di prevenzione e a mettere in atto le misure necessarie.

### Premesse per una prevenzione dello stress a lungo termine

- Verificare se gli interventi si addicono alla cultura, alla struttura e alla strategia dell'azienda e se sono credibili per i dipendenti
- Garantire l'impegno di coloro che hanno le facoltà decisionali all'interno dell'azienda e la volontà dei dirigenti di apportare dei cambiamenti
- Definire il momento adatto per la realizzazione delle misure
- Pianificare gli investimenti e l'impegno a lungo termine

### Consigli per la realizzazione

- Promuovere l'impegno congiunto di tutte le persone coinvolte: management, dirigenti e dipendenti
- Integrare le misure nel lavoro quotidiano e nelle attività operative
- Informare periodicamente tutti i livelli della scala gerarchica sull'andamento del progetto

- Formare persone interne all'azienda che accompagnino il processo e il consolidamento a livello aziendale
- Promuovere i contatti e lo scambio tra i diversi team e settori aziendali
- Affiancamento da parte di consulenti esterni che sappiano identificare anche gli angoli morti

### Ostacoli

- Introduzione di moduli standardizzati e pronti all'uso
- Concentrarsi esclusivamente sugli interventi senza analizzare accuratamente la situazione di partenza
- Scarsa comunicazione e diffidenza all'interno dell'impresa
- Scarso impegno dell'azienda e dei dirigenti
- Carenza di capacità e risorse finanziarie
- Partecipazione obbligatoria agli interventi (ad esempio corsi anti-stress)
- Scarsa partecipazione e scarso coinvolgimento

### Altri progetti e strumenti di gestione della salute in azienda di Promozione Salute Svizzera

**PMI-vital:** kit di strumenti sperimentati e collaudati per la promozione della salute in azienda.  
[www.promoziionesalute.ch/pmi-vital](http://www.promoziionesalute.ch/pmi-vital)

**SWiNG:** misure di prevenzione dello stress in aziende di grandi dimensioni, valutazione dell'efficacia e dei benefici economici e raccomandazioni  
[www.promoziionesalute.ch/swing](http://www.promoziionesalute.ch/swing)

**Friendly Work Space®:** il marchio per le imprese con una gestione della salute in azienda sistematica ed integrata.  
[www.promoziionesalute.ch/label](http://www.promoziionesalute.ch/label)

**Gestione delle generazioni:** affrontare la sfida demografica con una gestione mirata delle generazioni attive.  
[www.promoziionesalute.ch/generationen](http://www.promoziionesalute.ch/generationen)

**Congresso nazionale per la promozione della salute in azienda:** Congresso nazionale annuale per la promozione della salute in azienda.  
[www.promoziionesalute.ch/tagung](http://www.promoziionesalute.ch/tagung)



«Continueremo a trarre profitto da questa esperienza in futuro.»

Hansruedi Stalder, Managing Director Alstom Field Service Centre Schweiz

Ulteriori informazioni sul progetto SWiNG e sull'impiego di S-Tool sono disponibili sul sito:  
**[www.promozionesalute.ch/swing](http://www.promozionesalute.ch/swing)**  
**[www.promozionesalute.ch/s-tool](http://www.promozionesalute.ch/s-tool)**