



Foglio d'informazione 61

Quanto è diffusa la gestione della salute in azienda in Svizzera?

Risultati del monitoraggio 2020

Abstract

Il 75% circa delle imprese elvetiche con 50 o più dipendenti pratica la gestione della salute in azienda (GSA). Rispetto al 2016 (71%) si registra una crescita tendenziale della diffusione della GSA in Svizzera. Sono questi i risultati della seconda indagine rappresentativa del monitoraggio GSA commissionato da Promozione Salute Svizzera. Le ragioni principali per praticare la GSA sono il personale più sano e soddisfatto, la riduzione delle assenze e la possibilità di presentarsi come datore di lavoro più interessante. Nonostante o proprio a causa della pandemia di Covid-19, nei prossimi anni oltre la metà delle imprese intende impegnarsi (ancora) di più per la GSA. E le condizioni ci sono: circa l'80% delle imprese vanta presupposti buoni o molto buoni per l'attuazione della GSA. Un'area in cui c'è ancora margine di ottimizzazione è l'ancoraggio strategico della GSA. Le imprese ritengono che siano necessari maggiori investimenti nella sensibilizzazione su stress e salute psichica.

1 Obiettivi del monitoraggio GSA

Dal Job Stress Index 2020 risulta che tre lavoratrici e lavoratori su dieci in Svizzera percepiscono più carichi che risorse sul posto di lavoro [1]. La GSA permette di ridurre i fattori di stress e potenziare le risorse. Ecco perché Promozione Salute Svizzera si impegna per la diffusione della GSA. Ma quanto è diffusa la GSA nelle imprese in Svizzera? Quali aziende investono in misure in questo ambito? Per quali motivi? Come si evolve l'impegno per la GSA nel tempo? E in che modo il personale percepisce l'impegno per la GSA del proprio datore di lavoro? Per rispondere a queste e altre domande, Promozione Salute Svizzera conduce un'indagine periodica sul grado di attuazione della GSA nelle imprese

elvetiche. Le risposte alle domande permettono di avere una base per condurre un lavoro efficiente e mirato di sensibilizzazione, sviluppo e diffusione della GSA.

Per rilevare il grado di attuazione, alle imprese vengono sottoposte domande sulle loro misure di GSA suddivise in quattro componenti, da cui è possibile tracciare un quadro del grado di attuazione della

Indice

1	Obiettivi del monitoraggio GSA	1
2	Risultati in sintesi	4
3	Conclusione	8
4	Fonti	8

GSA (vedi [tabella 1](#)). La prima indagine rappresentativa per regione linguistica e settore economico si è svolta nel 2016 [2]. I risultati della seconda indagine rappresentativa condotta nel 2020, comprensivi delle variazioni rispetto al 2016, sono riepilogati di seguito. Inoltre, vengono presentati anche i singoli risultati di uno studio di panel longitudinale e di un'indagine tra il personale sulla percezione della GSA presso il proprio datore di lavoro (per una descrizione dei tre sottostudi vedi il riquadro «Metodologia»).

Definizione di gestione della salute in azienda

La gestione della salute in azienda (GSA) consiste nell'ottimizzazione sistematica dei fattori rilevanti per la salute in azienda. Tramite l'impostazione di strutture e processi aziendali, la GSA crea presupposti favorevoli alla salute delle collaboratrici e dei collaboratori e contribuisce pertanto al successo aziendale. La GSA richiede la partecipazione di tutti i gruppi di persone all'interno dell'azienda, è integrata nella gestione aziendale e si riflette nel vissuto della cultura aziendale [3].

TABELLA 1

Elenco delle varie misure GSA suddivise in quattro componenti

Alle aziende è stato chiesto in che misura implementano le singole misure.

Grado di attuazione della GSA (insieme delle misure GSA di un'azienda)

Quattro componenti	Contenuti
Gestione delle assenze (GA) e Case Management (CM)	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione delle assenze • Case Management
Strategia GSA	<ul style="list-style-type: none"> • Sicurezza sul lavoro e protezione della salute • Radicamento strategico della GSA • Coinvolgimento delle collaboratrici e dei collaboratori nella GSA • Verifica dell'efficacia della GSA
Promozione della salute in azienda (PSA) e inchieste tra le collaboratrici e i collaboratori (INC)	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione del movimento / offerte di sport • Promozione di un'alimentazione sana / offerta alimentare sana • Sensibilizzazione allo stress / alla salute psichica • Inchieste tra le collaboratrici e i collaboratori
Organizzazione del lavoro, sviluppo del personale (SP) e dell'organizzazione (SO)	<ul style="list-style-type: none"> • Postazioni di lavoro ergonomiche / contesto lavorativo • Promozione del riposo / delle pause • Buona cultura aziendale / cultura di conduzione improntata all'apprezzamento • Impostazione dei compiti favorevole alla salute • Conciliazione tra vita privata e professionale • Sviluppo e promozione del personale

Metodologia

Il monitoraggio della GSA 2020 si compone di tre sottostudi.

Nell'**indagine rappresentativa** 2020, 791 imprese (su 2184 contattate) hanno partecipato al sondaggio. I questionari sono stati sottoposti tra agosto e novembre 2020 con imprese del settore industriale e dei servizi (245 risp. 546 imprese) nella Svizzera tedesca (585 imprese), nella Svizzera occidentale (174 imprese) e in Ticino (32 imprese). Il campione è rappresentativo per il settore economico e la regione linguistica. Per quanto riguarda la dimensione delle imprese, sono state intervistate piccole imprese (PI, 50-99 dipendenti; 152 aziende), medie imprese (MI, 100-249 dipendenti; 369 aziende) e grandi imprese (GI, più di 250 dipendenti; 270 aziende). Rispetto al numero di PI in Svizzera, questo gruppo è sottorappresentato nel campione. Di conseguenza occorre interpretare con cautela i risultati per le PI. Per quanto rappresentativo, il numero di imprese ticinesi è molto basso e richiede a sua volta una certa cautela nell'interpretazione.

Per lo **studio di panel** sono state contattate tutte le imprese che avevano già partecipato all'indagine nel 2016. Tra agosto e dicembre 2020 sono state 406 (su 714 ancora attive) le imprese che hanno compilato nuovamente il questionario. Lo studio di panel mira a rilevare i cambiamenti nel tempo e non aspira alla rappresentatività.

Per l'indagine rappresentativa 2020 e lo studio di panel sono stati utilizzati questionari pressoché identici. Per entrambi i sottostudi è stata interpellata la persona che conosce meglio il tema della salute in azienda.

L'indagine rappresentativa tra il personale finalizzata a conoscerne il punto di vista sull'attuazione della GSA nella propria impresa è stata eseguita nell'ambito del monitoraggio [Job Stress Index 2020](#) [1]. I dati sono stati raccolti nel febbraio 2020, quindi ancora prima della pandemia di Covid-19, in collaborazione con l'Università di Berna e con l'Università di scienze applicate di Zurigo ZHAW. Sono stati analizzati i dati di 1674 lavoratrici e lavoratori del secondo e del terzo settore economico, operanti in imprese di tutte le regioni linguistiche con un organico di almeno 50 persone. Tutte le inchieste sono state condotte dal LINK Institut. I questionari dei sottostudi sono stati concepiti da Promozione Salute Svizzera in cooperazione con esperte ed esperti della Scuola universitaria professionale della Svizzera nordoccidentale e dell'Università di Zurigo, che hanno anche collaborato all'analisi dei dati. I dettagli dell'indagine vengono descritti nel foglio di [lavoro 54](#) di Promozione Salute Svizzera [4].

2 Risultati in sintesi

Si registra un aumento tendenziale della diffusione della GSA nelle imprese in Svizzera.

Oltre un quarto delle imprese attua sistematicamente la GSA. Quasi un altro 50% la attua in gran parte, il 23% in parte. Solo il 2% circa delle imprese indica di non attuare per nulla la GSA (vedi figura 1). Rispetto alla prima indagine del 2016, osserviamo un lieve aumento del 3 punti percentuali nell'attuazione sistematica e completa della GSA. Questo aumento è motivo di soddisfazione per due ragioni: da un lato, l'attuazione sistematica implica una forte consapevolezza nell'impegno per la GSA. Dall'altro, le misure oggetto delle domande vanno oltre le prescrizioni di legge in materia di protezione del personale, perciò le imprese si impegnano volontariamente per la salute del proprio personale. In linea di massima, rileviamo che l'attuazione della GSA è tanto più sistematica quanto più grande è l'impresa. Rispetto al 2016, l'attuazione della GSA è però aumentata nelle imprese di medie dimensioni (100-249 dipendenti).

Nel settore dei servizi, la GSA viene attuata maggiormente che nel settore industriale. Questa differenza si è accentuata dal 2016: nel settore dei servizi il grado di attuazione è aumentato significativamente, mentre nel settore industriale non è rilevabile alcuna variazione.

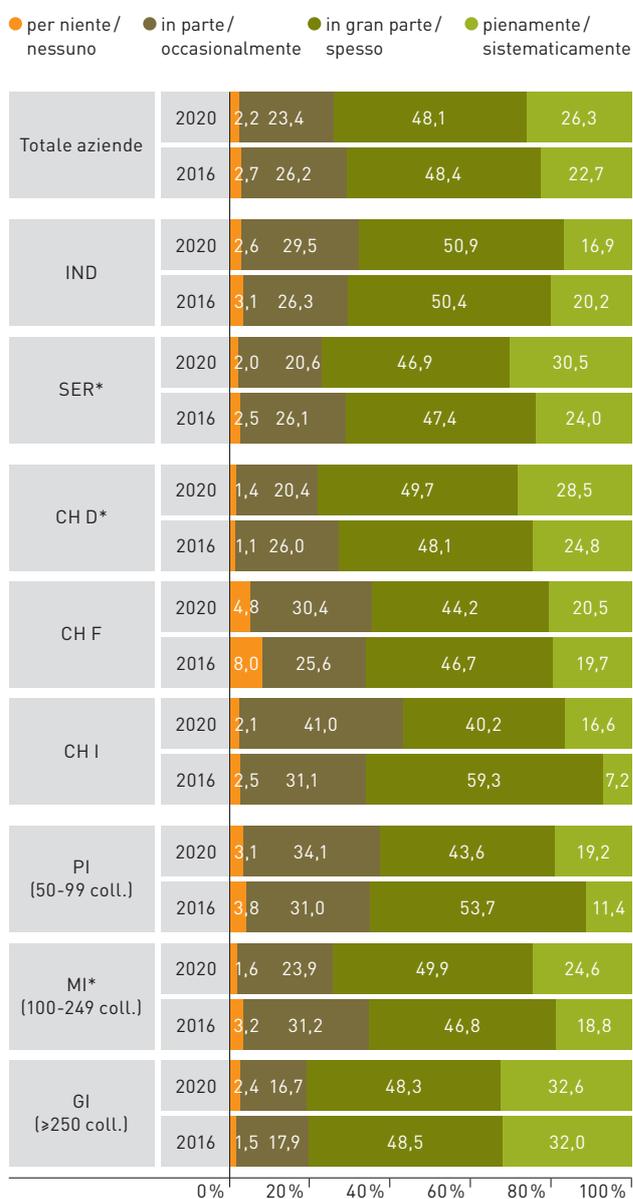
Dal confronto tra le regioni linguistiche risulta che le imprese della Svizzera tedesca vantano in media un grado di attuazione della GSA maggiore rispetto a quelle della Svizzera occidentale e del Ticino. Anche questo divario si è allargato negli ultimi quattro anni: il grado di attuazione nella Svizzera tedesca ha registrato un deciso aumento, mentre nelle altre regioni linguistiche non è variato in modo significativo.

Le misure più diffuse sono quelle di organizzazione del lavoro, sviluppo del personale e dell'organizzazione.

Organizzazione del lavoro, sviluppo del personale e dell'organizzazione comprendono tutte quelle misure incentrate su postazioni di lavoro ergonomiche, una cultura aziendale positiva e una cultura della conduzione improntata alla stima, un'organizzazione delle mansioni favorevole alla salute e la compatibilità tra vita privata e professionale. Rispetto al 2016, la loro attuazione è aumentata significativa-

FIGURA 1

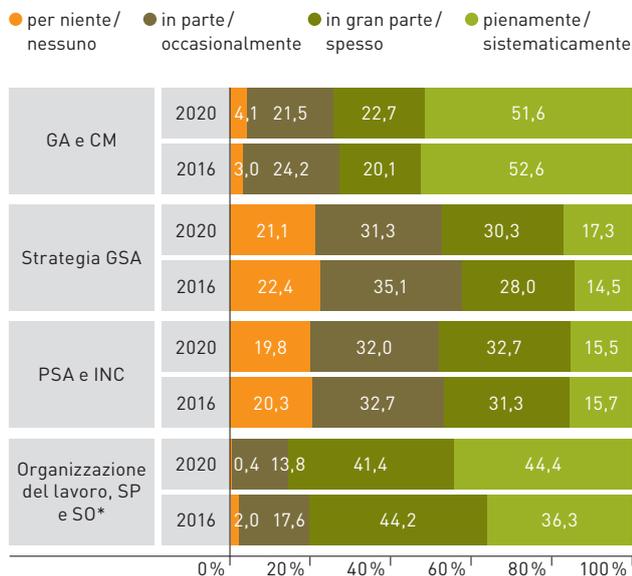
Grado di attuazione della GSA nel 2020 nelle imprese in Svizzera per settore economico, regione linguistica e dimensioni aziendali rispetto ai risultati del 2016



* Aumento significativo nel confronto tra gli anni

IND: settore industriale
SER: settore dei servizi
CH D: Svizzera tedesca
CH F: Svizzera occidentale
CH I: Ticino
PI: piccole imprese
MI: medie imprese
GI: grandi imprese

FIGURA 2

Grado di attuazione delle quattro componenti delle misure GSA, strumenti di analisi e gestione 2016 e 2020

* Aumento significativo nel confronto tra gli anni

GA e CM: gestione delle assenze e Case Management
PSA e INC: promozione della salute in azienda e inchieste tra il personale
SP e SO: sviluppo del personale e dell'organizzazione

mente (vedi figura 2). A un risultato simile è giunto anche il monitoraggio della promozione della salute nella Svizzera orientale [5]. Un confronto tra questi risultati e quelli dell'indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-3 [6]) indica che questa evoluzione era rilevabile già prima del 2020, ovvero a prescindere dalla pandemia di Covid-19 e dai cambiamenti che ha portato nel mondo del lavoro. Molto diffuse sono anche le misure di gestione delle assenze e Case Management: come già nel 2016, queste misure vengono attuate sistematicamente in più del 50% delle imprese, mentre in un altro 20% abbondante sono attuate in gran parte.

C'è potenziale di ottimizzazione nei campi «Promozione della salute in azienda e inchieste tra il personale» (ad es. misure di sensibilizzazione su stress e salute psichica) e «Strategia GSA» (misure di ancoraggio strategico, verifica dell'efficacia della GSA e coinvolgimento del personale). Le misure del componente Strategia GSA vengono attuate con frequenza leggermente maggiore rispetto al 2016.

Promozione Salute Svizzera supporta le imprese con una serie di offerte per realizzare oppure ottimizzare la GSA.

Il **FWS Check** permette alle imprese di scoprire quanto è evoluta la loro GSA (maggiori informazioni su fws-check.ch).

Una volta superato l'esame della persona valutatrice, le imprese che hanno integrato sistematicamente la GSA nella loro strategia aziendale possono ottenere il **label di qualità Friendly Work Space** (maggiori informazioni su friendlyworkspace.ch/it/).

Inoltre, Promozione Salute Svizzera propone la **FWS Job-Stress-Analysis**, uno strumento d'indagine online comprovato e scientificamente convalidato che consente di ottenere facilmente una panoramica dettagliata dei carichi e delle risorse in un'impresa (maggiori informazioni su fws-jobstressanalysis.ch).

La pandemia di Covid-19 ha portato a un aumento tendenziale dell'attenzione per la GSA, soprattutto nella Svizzera latina. Al contempo, la situazione economica ostacola gli investimenti in questo settore.

Oltre il 70% delle imprese indica che il proprio impegno per la GSA è rimasto immutato o è stato addirittura rafforzato dalla pandemia di Covid-19. Fino al termine dell'indagine nel novembre 2020, in primo piano c'erano le misure di igiene, il telelavoro e la conseguente organizzazione della postazione di lavoro a domicilio. Quasi un quarto delle imprese dichiara che il proprio impegno per la GSA è in parte migliorato e in parte peggiorato a seguito della pandemia di Covid-19. Solo poco meno del 4% riferisce un peggioramento dell'impegno. Lo studio di panel fornisce qualche indizio del fatto che la pandemia di Covid-19 e le sue conseguenze hanno rafforzato l'impegno per la GSA soprattutto nelle imprese che credevano di più nella GSA già prima della pandemia. Anche per quanto riguarda i presupposti per la GSA, circa il 70% delle imprese indica che sono rimasti invariati o sono addirittura migliorati con la pandemia di Covid-19. In oltre un quarto delle imprese, però, i presupposti per la GSA sono almeno in parte peggiorati. Va segnalato che, sull'onda della pandemia di Covid-19, le imprese della Svizzera francofona e italoфона riferiscono più spesso un miglioramento dei presupposti per la GSA rispetto a quelle della Svizzera germanofona.

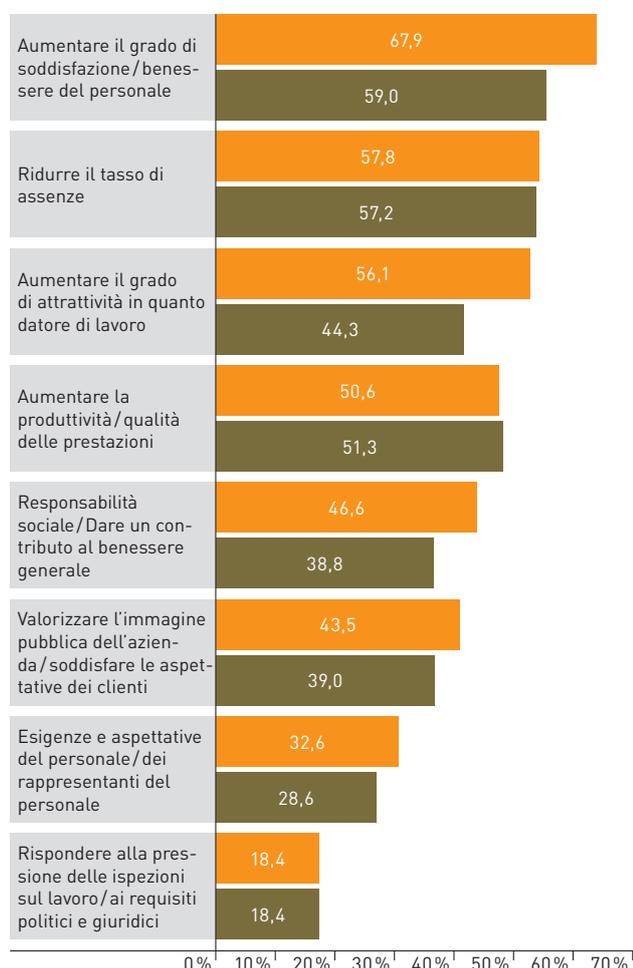
Oltre alla soddisfazione e al benessere del personale, un motivo che spinge le imprese a impegnarsi per la GSA è la possibilità di presentarsi come datore di lavoro interessante.

Queste due motivazioni sono diventate ancora più importanti rispetto al 2016, così come la determinazione ad assumersi la responsabilità sociale attraverso l'impegno per la GSA (vedi figura 3). La grande importanza di queste motivazioni può essere un indizio del fatto che, con il loro impegno per la GSA, le imprese vogliono procurarsi un vantaggio concorrenziale nel reclutamento del personale specializzato. L'importanza stabilmente alta attribuita dalle imprese all'impegno per la GSA è finalizzata a ridurre il tasso di assenze e migliorare la produttività e la qualità delle prestazioni.

FIGURA 3

Classifica dei motivi giudicati «molto importanti» per l'impegno nel campo della GSA (2016 e 2020)

● 2020 ● 2016



L'impegno delle imprese per la GSA viene percepito dal personale.

La valutazione dell'impegno per la GSA espressa dal personale è di poco inferiore a quella delle persone responsabili della GSA in azienda. L'impegno delle imprese riceve una valutazione migliore dal personale con funzione di conduzione che dal personale senza funzione di conduzione.

Le misure prescritte dalla legge nel campo della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute sono quelle più percepite dal personale: l'80% circa delle lavoratrici e dei lavoratori intervistati indica che il proprio datore di lavoro attua la maggior parte o tutte le misure in questo campo. Per quanto riguarda le misure di organizzazione del lavoro favorevole alla salute, sviluppo del personale e dell'organizzazione (ad es. misure di miglioramento della compatibilità tra vita privata e professionale o promozione di riposo e pause), questa percentuale si attesta su un comunque buon 60%. Nel campo della promozione della salute in azienda (ovvero misure dedicate a movimento, alimentazione, sensibilizzazione su stress e salute psichica), il 45% delle lavoratrici e dei lavoratori ritiene che l'impresa in cui lavora si impegni in gran parte o pienamente. In questi ultimi due campi, le lavoratrici e i lavoratori nella Svizzera tedesca notano un maggiore impegno dei propri datori di lavoro rispetto ai propri omologhi della Svizzera occidentale.

La GSA rimarrà un tema importante anche in futuro, con un'esigenza particolarmente grande di lavorare sulla sensibilizzazione in materia di stress e salute psichica.

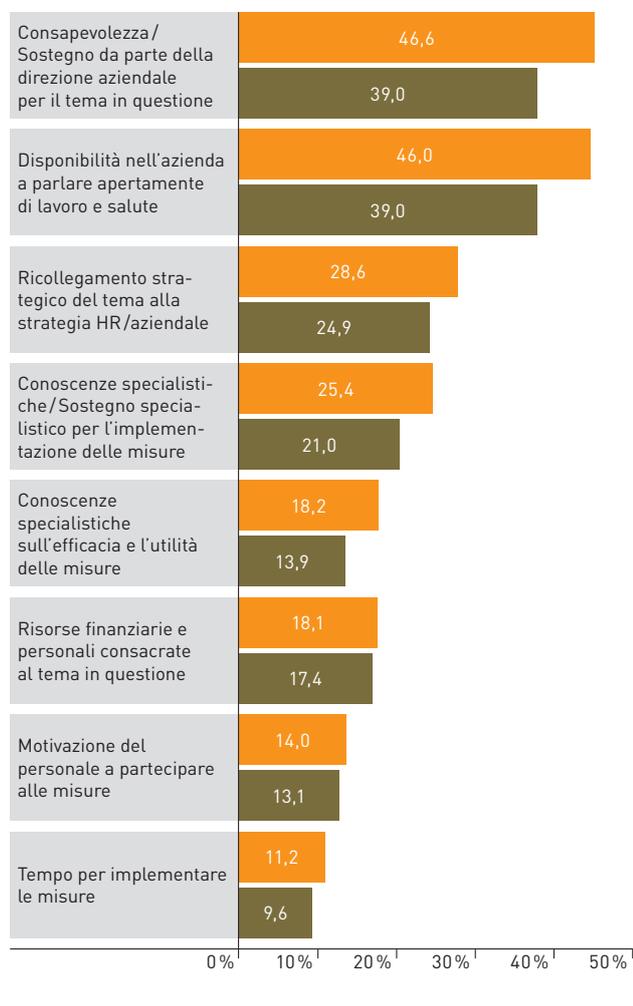
La maggior parte delle imprese (55%) vuole impegnarsi maggiormente per la GSA nei prossimi anni. Come anche per quanto riguarda l'impegno per la GSA in generale, come motivi principali vengono indicati il personale più sano e soddisfatto e la riduzione delle assenze. Quasi la metà delle aziende riferisce che sono necessari maggiori investimenti nella sensibilizzazione su stress e salute psichica. I presupposti per un rafforzamento dell'impegno per la GSA nei prossimi anni ci sono: in quasi la metà delle imprese, la Direzione è consapevole dell'importanza della GSA e la sostiene. In una percentuale

analoga c'è la disponibilità a parlare apertamente del tema «Lavoro e salute» (vedi figura 4). I presupposti meno diffusi sono il tempo per attuare le misure di GSA, la motivazione del personale a partecipare alle misure, le risorse finanziarie e personali nonché le conoscenze specialistiche. Nel complesso, circa l'80% delle imprese in Svizzera riferisce presupposti buoni o molto buoni per la GSA. I presupposti sono notevolmente migliorati rispetto al 2016, per quanto le imprese nel settore dei servizi vantino presupposti migliori rispetto a quelle industriali e lo stesso si possa dire delle grandi imprese a confronto con quelle più piccole (50-99 dipendenti). Nelle imprese di medie dimensioni (100-249 dipendenti), i presupposti per la GSA sono notevolmente migliorati rispetto al 2016.

FIGURA 4

Classifica dei presupposti per la GSA giudicati «pienamente esistenti» (2016 e 2020)

● 2020 ● 2016



Circa i due terzi delle imprese si avvale di servizi e strumenti esterni come consulenze, formazioni o supporti ausiliari dedicati alla GSA.

Con un 65% circa, il numero di imprese che fa ricorso a servizi esterni è rimasto invariato rispetto al 2016. Per quanto consulenze, formazioni, supporti ausiliari (checklist ecc.) e Case Management esterno siano i più utilizzati, tool e app online hanno guadagnato popolarità. Anche se probabilmente questa evoluzione non è dettata unicamente dalla pandemia di Covid-19, sicuramente la diffusione del telelavoro ha contribuito a una sua accelerazione.

Promozione Salute Svizzera mette a disposizione diverse offerte per la GSA. La più nota è il label Friendly Work Space: il 41% delle imprese riferisce di conoscerlo; il 4% circa ne fa uso. Lo strumento utilizzato con maggior frequenza è l'annuale congresso GSA nazionale (11%).

Oltre alle risorse per i servizi esterni, le imprese elvetiche dedicano alla GSA in media il 60% di un posto a tempo pieno. Qui, però, osserviamo differenze molto grandi in funzione delle dimensioni aziendali e del grado di attuazione della GSA.

Per far crescere la GSA servono presupposti costantemente buoni in azienda. L'ancoraggio strategico della GSA ha un'importanza particolare in questo senso.

A prescindere dal settore economico, dalla regione linguistica e dalle dimensioni aziendali, buoni presupposti per la GSA vanno a braccetto con un maggior grado di attuazione. Lo studio di panel lo ha confermato anche su un periodo prolungato: le imprese che hanno continuato a vantare buoni presupposti tra il 2016 e il 2020 o sono riuscite a migliorarli nei quattro anni in oggetto hanno riferito un maggior grado di attuazione della GSA nel 2020. Al contempo, le imprese che hanno continuato ad attuare sistematicamente la GSA tra il 2016 e il 2020 presentavano i presupposti migliori già nel 2016.

Per un'attuazione sistematica della GSA è particolarmente importante l'ancoraggio strategico: le imprese che riferivano un buon ancoraggio strategico nel 2016 hanno registrato una variazione positiva del grado di attuazione tra il 2016 e il 2020. Nelle imprese che nel 2016 non avevano ancorato strategicamente la GSA, il grado di attuazione è invece leggermente peggiorato tra il 2016 e il 2020.

3 Conclusione

I risultati del monitoraggio 2020 indicano che la GSA è importante per le imprese e la sua diffusione è leggermente aumentata: nel 2020 era attuata sistematicamente dal 26 % circa delle imprese elvetiche, più che nel 2016. Con l'impegno nel campo della GSA, le imprese vogliono migliorare la soddisfazione e il benessere del personale, ridurre le assenze e presentarsi come datori di lavoro interessanti – obiettivi particolarmente rilevanti in un periodo di difficoltà economiche. È quindi importante portare avanti sistematicamente l'impegno per la GSA e, anzi, rafforzarlo ulteriormente. Per riuscirci, vanno messi a frutto i buoni presupposti per la GSA già esistenti in molte imprese. La maggior parte delle imprese riferisce che la Direzione è particolarmente sensibile all'importanza della GSA. Questa è una buona base per ancorare la GSA nella strategia aziendale o delle risorse umane – uno dei presupposti più importanti per una GSA sistematica, in cui però c'è ancora margine di miglioramento. Al contempo, le risorse e le conoscenze specialistiche non sono sempre sufficienti per un'attuazione sistematica. Qui possono essere d'aiuto le offerte esterne, anche in un periodo di maggior diffusione del telelavoro: l'utilizzo di tool e app online è aumentato rispetto al 2016. Le imprese ritengono che siano ancora necessari investimenti nella sensibilizzazione su stress e salute psichica.

Questi risultati confermano l'impegno di Promozione Salute Svizzera a portare avanti le attività in corso di sensibilizzazione e supporto alle imprese nel campo della GSA. Le offerte mirano a promuovere la realizzazione e l'ottimizzazione di una GSA sistematica, oltre a rendere favorevoli alla salute le condizioni di lavoro del personale. Al contempo, i risultati sono una base per lo sviluppo di ulteriori offerte nel campo della GSA.

4 Fonti

- [1] Promozione Salute Svizzera (2020). *Job Stress Index 2020. Monitoraggio di indicatori dello stress tra la popolazione attiva in Svizzera*. [Foglio d'informazione 48](#). Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- [2] Füllemann, D., Inauen, A., Jenny, G., Moser, P. & Bauer, G. (2017). *Gestione della salute in azienda in imprese svizzere, Risultati del monitoraggio 2016*. [Foglio di lavoro 40](#). Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- [3] Promozione Salute Svizzera (2021). *Glossario quint-essenz: Gestione della salute in azienda (GSA)*. <https://quint-essenz.ch/it/concepts/282> (accesso: 10.6.2021).
- [4] Füllemann, D., Schönholzer, T., Flükiger, N., Nauser, O., Jenny, G., Jensen, R. & Krause, A. (2021). *Gestione della salute in azienda in Svizzera. Risultati del monitoraggio 2020*. [Foglio di lavoro 54](#). Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- [5] Jordan, D. & Giger, A. (2019). *Gesundheitsförderung im Betrieb – Wo steht die Region Ostschweiz?* https://bgm-ostschweiz.ch/wp-content/uploads/bgm_monitoring-2019-gesamtbericht.pdf (accesso: 10.6.2021).
- [6] Irastorza, X., Cavet, M., Cockburn, W., Riedmann, A., Strauss, A., Houtman, I. et al. (2020). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks 2019 (ESENER-3)*. ZA7735 file dati versione 1.0.0. Colonia: GESIS Datenarchiv. <https://doi.org/10.4232/1.13649>

Impressum

Editrice

Promozione Salute Svizzera

Autrice

Dott.ssa Regina Jensen

Autrici e autori dello studio

- Dott.ssa Désirée Füllemann^a
- Tanja Schönholzer^a
- Nicole Flükiger^a
- Ottilia Nauser^a
- Dott. Gregor Jenny^b
- Dott.ssa Regina Jensen^c
- Prof. dott. Andreas Krause^a

^a Institut Mensch in komplexen Systemen, Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW

^b Dipartimento Public and Organizational Health, Istituto di epidemiologia, biostatistica e prevenzione, Università di Zurigo

^c Promozione Salute Svizzera

Rapporto dello studio

Füllemann, D., Schönholzer, T., Flükiger, N., Nauser, O., Jenny, G., Jensen, R. & Krause, A. (2021).

Gestione della salute in azienda in Svizzera: Risultati del monitoraggio 2020. Foglio di [lavoro 54](#). Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.

Serie e numero

Promozione Salute Svizzera,
Foglio d'informazione 61

© Promozione Salute Svizzera, agosto 2021

Informazioni

Promozione Salute Svizzera
Wankdorfallee 5, CH-3014 Berna
Tel. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch/pubblicazioni