

Welfare aziendale: un aiuto (poco sfruttato) per chi ha un tumore e per i caregiver di Vera Martinella

Supporto psicologico, smart working, rimborsi: non sono ancora abbastanza conosciute, e utilizzate, le possibilità offerte dai contratti di lavoro a favore dei malati oncologici e dei loro familiari (Fonte: <https://www.corriere.it/> 29 luglio 2026)



Tempo e denaro. Quando una persona si ammala di tumore, insieme al pesante fardello psicologico e alle fatiche fisiche delle terapie, il prezzo da pagare è spesso alto anche sul fronte delle giornate spese in ospedale e su quello dei soldi spesi direttamente per spostamenti (treni, aerei, taxi, hotel), visite ed esami, farmaci e presidi, e molto altro.

Secondo dati recenti mediamente ogni malato di cancro sborsa ogni anno **1.841 euro di tasca propria**, soprattutto per esami, trasporti e visite specialistiche. E a essere eroso non è solo il reddito del diretto interessato perché i problemi ricadono anche chi lo assiste: coniugi, figli, fratelli e sorelle, *in primis*. È la cosiddetta «**tossicità finanziaria**», fenomeno diffusissimo negli Usa ma sempre più presente anche da noi. Un aiuto importante potrebbe arrivare dal **welfare aziendale**, ma poche persone sanno quali strumenti esistono e come li potrebbero sfruttare.

Che cos'è

Per «welfare aziendale» s'intende l'insieme di servizi, rimborsi e benefit che un'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti per migliorare il benessere e per gestire bisogni concreti della vita quotidiana. In termini semplici: oltre allo stipendio, l'impresa offre un pacchetto di strumenti che aiutano le persone a prendersi cura della salute, della famiglia, dell'istruzione dei figli,

dell'assistenza ai familiari fragili e della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. «Il welfare aziendale non è un gesto occasionale, né un favore individuale: è una politica organizzata, progettata e regolata – chiarisce **Angelo De Filippo**, advisor in Welfare Aziendale e Innovazione Sociale, coautore del [rapporto Favo](#) –. Nelle aziende più strutturate è spesso gestito con una piattaforma: il dipendente accede a un portale, vede le opzioni disponibili e utilizza un budget annuo o specifiche prestazioni secondo regole definite».

Benefici anche per i familiari

Molti programmi consentono di utilizzare parte delle misure anche a **beneficio dei familiari**: quelli più comunemente inclusi sono il coniuge o il partner (quando previsto), i figli, i genitori e, in alcuni casi, fratelli e sorelle.

«Il welfare aziendale rappresenta oggi uno degli strumenti più rilevanti e, al tempo stesso, meno conosciuti per **sostenere i lavoratori che affrontano una patologia oncologica o che ricoprono il ruolo di caregiver** – dice **Elisabetta Iannelli**, avvocato e vicepresidente dell'[Associazione Italiana Malati di Cancro \(Aimac\)](#) –. Molti lavoratori ignorano l'esistenza di misure economiche, organizzative e di servizio che i datori di lavoro mettono a disposizione e che potrebbero incidere in modo concreto sulla qualità della vita e sulla sostenibilità del percorso di cura».

Tutto ciò che è utile sapere lo si può trovare in un capitolo appositamente realizzato all'interno del **Rapporto sulla condizione assistenziale dei malati oncologici 2026** (scaricabile [qui](#)), a cura della **Federazione italiana delle associazioni di volontariato in oncologia** (Favo). Ecco che cosa si può avere.

Per i pazienti

- **Coperture sanitarie e sanità integrativa** Fondi sanitari e polizze collettive possono rimborsare visite, esami, controlli, terapie di supporto e, in alcuni casi, assistenza domiciliare
- **Flexible benefit e rimborsi per bisogni extraospedalieri** Il welfare può coprire trasporti, accompagnamenti, supporto psicologico, assistenza domiciliare, servizi educativi o babysitting, riducendo il «costo invisibile» della malattia, cioè tutto ciò che la famiglia deve organizzare fuori dall'ospedale
- **Tempo e flessibilità organizzativa** Orari modulabili, smart working, banca ore e gestione elastica delle assenze permettono di adattare il lavoro ai tempi delle cure
- **Supporto psicologico** Counselling, sportelli di ascolto e percorsi psicologici convenzionati (anche tramite enti del terzo settore) aiutano a gestire stress e ansia

Per i caregiver

- **Tempo, congedi e banca ore** Molti contratti e molte aziende prevedono misure per gestire assenze legate all'assistenza familiare come permessi, congedi, banca ore, flessibilità in

entrata e uscita. La differenza non è solo nella disponibilità dello strumento, ma nella semplicità di accesso: procedure snelle, documentazione essenziale, referenti chiari

- **Smart working e lavoro ibrido** La possibilità di lavorare da casa in alcuni giorni, o di combinare presenza e remoto, riduce tempi di spostamento e consente di essere reperibili
- **Servizi e rimborsi** Assistenza domiciliare, trasporti, supporto psicologico, babysitting o supporto educativo per i figli e altre soluzioni utili a ridurre il peso logistico della cura
- **Coperture sanitarie estese** Le coperture sanitarie aziendali che includono i familiari permettono accesso rapido a visite, esami e altri servizi sanitari e di supporto per il familiare del malato, riducendo costi e tempi organizzativi

Gli obiettivi a seconda dei casi

Per spiegare in modo chiaro che cosa può fare il welfare, è utile distinguere due casi come spiega **Maurizio Campagna**, avvocato e componente del **Comitato scientifico dell'Osservatorio Favo**: «Se il lavoratore è il malato oncologico l'obiettivo è rendere sostenibili continuità di cura, di reddito e di lavoro (per quanto possibile). Il welfare aziendale può contribuire con un mix di strumenti economici e organizzativi. Se il lavoratore è invece caregiver deve conciliare lavoro e assistenza. Spesso deve accompagnare a visite, gestire terapie, sostenere emotivamente il familiare e tenere in piedi la quotidianità (casa, figli, impegni). In questo contesto il welfare aziendale può diventare un ammortizzatore, soprattutto se riconosce esplicitamente il ruolo del caregiver. Aiutare il caregiver significa aiutare anche il paziente, ma è fondamentale consentire al caregiver di prendersi cura di sé stesso senza trascurare la propria salute».