

Cosa si può chiedere dopo la maternità?

Al termine della maternità obbligatoria si può chiedere anche la **maternità facoltativa** (più correttamente indicata come **congedo parentale**, visto che spetta anche al padre), che prevede la possibilità per diverse categorie di lavoratori di sospendere il rapporto di lavoro **fino al compimento dei 12 anni di età del bambino** per un periodo complessivo che tra i due genitori è di 10 o 11 mesi, anche in caso di adozione o affidamento. (pagamento elevato dal 30% all'80%)

In questo caso, però, l'indennità che spetta alla lavoratrice (o al padre) è del **30% dello stipendio** o, a seconda dei casi, anche nulla. Si tratta dunque di una richiesta che deve essere fatta considerando anche questo aspetto economico.

Ma la maternità obbligatoria non è l'unico diritto che spetta alla mamma che deve rientrare al proprio lavoro. La legge prevede infatti anche:

1. il **divieto di licenziamento** della lavoratrice fino al compimento di un anno di età del bambino, tranne nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda;
2. se invece non voglio tornare al lavoro dopo la maternità, si possono dare le dimissioni volontarie contando però sull'[indennità di disoccupazione](#), che diversamente dal caso delle mamme non spetterebbe al lavoratore che si dimette volontariamente;
3. fino all'anno di età del bambino si può chiedere anche l'**allattamento**, che consiste in un'ora di permesso al giorno nel caso di contratti part time e di due ore nel caso di un impiego full time, pagati al 100%.

Un'altra possibilità per ritardare o rendere comunque più soft il rientro al lavoro dopo la maternità è quella di usare le **ferie** maturate. Se cioè si hanno a disposizione molti giorni di ferie arretrati si può chiedere al datore di lavoro di "agganciarle" alla maternità, con tutte le tutele previste dalle norme sulle ferie.

In questo caso però si tratta di una richiesta legittima che però non obbliga l'azienda, che ha la facoltà o meno di accettare la richiesta. Come avviene di norma per le ferie, la risposta, positiva o negativa, dipende dalle necessità organizzative dell'azienda stessa, che potrebbe essere nelle condizioni di non poter accettare la richiesta della lavoratrice-madre.

Un'altra possibilità è quella di chiedere di lavorare **part-time**, riducendo l'orario di lavoro (e quindi anche lo stipendio). Si tratta anche in questo caso di una richiesta legittima cui l'azienda può però rispondere in modo positivo o negativo, perché il lavoro part-time ha costi importanti per l'impresa, che deve comunque assumere altro personale e rivedere l'organizzazione per sostituire la lavoratrice nelle ore di assenza.

Giacchè tu sei già un part-time ti consiglio di fare una richiesta formale di cambio d'orario secondo le tue esigenze e se vuoi chiedere l'allattamento tenendo conto anche di quello. Di seguito un esempio di lettera da mandare all'Azienda:

Esempio lettera richiesta

Oggetto: richiesta modifica orario mio contratto a tempo parziale.

La sottoscritta..... nata a il codice fiscale..... assunta presso codesta azienda dal con la mansione di..... e orario lavorativo articolato in ore al giorno e giorni a settimana.

CHIEDE

a seguito di maternità, la modifica dell'orario di lavoro, secondo questo schema:

- ore al giorno;
-giorni a settimana:
- Dalle_____alle_____.

In attesa di vostro cordiale riscontro porgo distinti saluti.

Tuo nome e cognome..... Firma.....