



Ammortizzatori Sociali

**VADEMECUM PER L'ACCESSO AL FONDO DI
INTEGRAZIONE SALARIALE**

A cura del Centro Studi Nazionale ANCL



PREMESSA

Il presente vademecum riguarda il **Fondo di Integrazione Salariale «ordinario»**, regolato dal **D.lgs. n. 148/2015** e dal **Decreto Interministeriale n. 94343/2016**, e non è legato agli ammortizzatori straordinari introdotti dal Governo per affrontare l'emergenza.

Il motivo della redazione di tale documento risiede nella necessità degli associati, per conto delle aziende clienti, di ricorrere agli ammortizzatori ordinari una volta terminati quelli previsti dal D.L. n. 18/2020, convertito con legge n. 27/2020 e s.m.i.

A tal proposito, non essendo al momento possibile sapere, se e come, sarà prevista la proroga dell'assegno ordinario con causale covid-19, si ritiene utile essere pronti a richiedere le prestazioni del FIS (assegno di solidarietà e assegno ordinario) secondo la procedura consueta, essendo i termini per le domande e per gli accordi sindacali per l'accesso al FIS più stringenti di quelli previsti per la CIGO.

In ogni caso, a giudizio dello Scrivente Centro Studi, anche in presenza dell'introduzione di un ulteriore periodo di ammortizzatori per covid-19, il FIS ordinario potrebbe essere necessario per dare "copertura" agli eventuali giorni di intermezzo tra un periodo e il successivo.



NORMATIVA E PRASSI DI RIFERIMENTO

D.lgs. n. 148/2015

**Decreto Interministeriale
n. 94343/2016**

**Circolare INPS
n. 176/2016**

**Circolare INPS
n. 130/2017**



A chi è destinato il Fondo di Integrazione Salariale?

Il FIS è destinato a tutti i datori di lavoro che:

Occupano mediamente più di 5 dipendenti

Appartengono a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e/o straordinaria

Appartengono a settori per i quali non sono stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 D.lgs. n. 148/2015) o fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27 D.lgs. n. 148/2015)





FAQ

Per il calcolo della media occupazionale per l'accesso alle prestazioni del FIS, la media occupazionale dei dipendenti deve intendersi come valore assoluto, senza applicazione del meccanismo dell'arrotondamento?

La soglia dimensionale deve essere verificata **mensilmente con riferimento alla media occupazionale nel semestre precedente** (v. Circ. Inps n. 176/2016 e D.I. n. 94343 del 3 febbraio 2016) e **non si applica l'arrotondamento al decimale superiore o inferiore.**

Fermo restando che, se l'azienda nell'aliquota contributiva versa sempre la quota per il FIS (a prescindere da quanti dipendenti abbia o dal calcolo della media) può accedere sempre al FIS (v. Circolare INPS n. 176/2016).





FAQ

Ai fini del calcolo delle cinque unità vanno calcolati tutti i dipendenti? Come vengono conteggiati i lavoratori con rapporto a tempo parziale?

- Vengono ricompresi nelle 5 unità, utili al calcolo della soglia occupazionale, i lavoratori di qualunque qualifica compresi gli apprendisti (con esclusione dei contratti di inserimento e di reinserimento), i dirigenti e i lavoratori a domicilio.
- I **lavoratori a tempo parziale** vengono computati in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.
- I **lavoratori intermittenti** vengono computati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre precedente.
- I lavoratori assenti per malattia, infortunio e maternità sono esclusi dal computo. Nel caso in cui siano stati assunti altri lavoratori in sostituzione degli assenti, vanno computati i sostituiti.



Quali sono le prestazioni erogate dal Fondo di Integrazione Salariale?

Assegno ordinario

Riconosciuto, oltre l'assegno di solidarietà, ai dipendenti dei datori di lavoro che **occupano mediamente più di 15 dipendenti** che riducono o sospendono l'attività lavorativa per le causali riferibili alla Cigo e/o alla Cigs (situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali, situazioni temporanee di mercato, riorganizzazione aziendale, crisi aziendale senza cessazione dell'attività, riferita all'intera azienda o ad un ramo di essa).

In tal caso si segue la **procedura sindacale** per CIGO (Comunicazione preventiva della sospensione o riduzione alle RSA o RSU e alle OO.SS. comparativamente più rappresentative e, se richiesto, esame congiunto **(per eventi oggettivamente non evitabili basta soltanto la comunicazione)**).

La procedura si esaurisce in 10 giorni (per imprese con meno di 50 addetti) oppure in 25 giorni (per imprese con più di 50 addetti) dalla data di comunicazione alle OO.SS.

Assegno di solidarietà

Per dipendenti dei datori di lavoro che occupano **mediamente tra i 5 e 15 dipendenti** che, al fine di evitare licenziamenti individuali plurimi per G.M.O. e/o licenziamenti collettivi, stipulano con le OO.SS. comparativamente più rappresentative, **accordi collettivi aziendali** che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro (v. art art. 6 D.I. n. 94343/2016)

La **riduzione media oraria** può rappresentare max il 60% delle ore giornaliere, settimanali e mensili dei lavoratori interessati (70% max delle ore di un singolo lavoratore).



Misura delle prestazioni

- La misura della prestazione, sia per l'assegno ordinario che per quello di solidarietà, è pari **all'80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro al netto della contribuzione apprendisti (5,84%) e nel limite del massimale legale. Per il 2020 i **massimali** previsti per le integrazioni salariali sono stabiliti nelle misure di: 998,18 euro lordi (939,89 euro netti) per retribuzioni fino a 2.159,48 euro lordi, e 1.199,72 euro lordi (1.129,66 euro netti) per retribuzioni superiori a 2.159,48 euro lordi (circ. INPS n. 20/2020).
- Ciascun datore di lavoro può ricorrere alle prestazioni del FIS entro il c.d. **tetto aziendale** di cui all'articolo 29, comma 4, del D.lgs n. 148/2015.
- **Limitatamente all'anno 2020 non si applica il tetto aziendale (Circolare INPS 84/2020).**



Durata delle prestazioni

Assegno ordinario

L'assegno ordinario viene garantito per un periodo **massimo di 26 settimane in un biennio mobile** (si calcolano a ritroso le 103 settimane dalla fine della prima settimana di riduzione di orario).

Assegno di solidarietà

L'assegno di solidarietà può essere concesso per un periodo **massimo di 12 mesi in un biennio mobile** (si calcolano a ritroso le 103 settimane dalla fine della prima settimana di riduzione di orario).

Per ciascuna unità produttiva i due trattamenti non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile. Ai fini della durata massima complessiva, la durata dell'assegno di solidarietà, entro il limite di 24 mesi, viene computata nella misura della metà. Oltre tale limite la durata dei trattamenti viene computata per intero (v. D.I. n. 94343/2016)

Durata delle prestazioni

A titolo esemplificativo sarà possibile, nel rispetto del biennio mobile riferito alle singole prestazioni, avere le seguenti durate massime, anche se non continuative, nel quinquennio mobile (v. Circ. INPS n. 176/2016):

36 mesi di assegno di solidarietà

24 mesi di assegno di solidarietà + 6 mesi di assegno ordinario + altri 6 mesi di assegno ordinario

24 mesi di assegno di solidarietà + 6 mesi di assegno ordinario + 6 mesi di assegno di solidarietà

Quali sono i lavoratori beneficiari delle prestazioni erogate dal Fondo di Integrazione Salariale?

Sono beneficiari

- Tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato
- Gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante

A condizione che i suddetti lavoratori abbiano, alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento, un'anzianità di almeno **90 giorni di effettivo lavoro** presso l'unità produttiva in riferimento alla quale è stata presentata la domanda (v. D.I. n. 94343 del 3 febbraio 2016)

Sono esclusi

- I dirigenti
- I lavoratori a domicilio
- I lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e con contratto di apprendistato per l'alta formazione e ricerca

Il requisito dei 90 giorni è escluso, per gli eventi oggettivamente non evitabili



FAQ

Ai fini dell'anzianità dei lavoratori come si calcolano i 90 giorni di effettivo lavoro?

- Nel calcolo dei 90 giorni sono compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e i periodi di maternità obbligatoria.
- Sono computati come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, che il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale).
- In caso di cambio di qualifica del lavoratore, l'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva è considerata in modo unitario.
- In caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.

(v. Circ. Ministero del Lavoro n. 24/2015 e Circ. INPS n. 197/2015)





FAQ

Si può richiedere l'assegno ordinario anche per i contratti intermittenti in base alla media delle ore lavorate nei tre mesi precedenti?

L'assegno ordinario FIS potrebbe essere richiesto anche per i lavoratori con contratto di lavoro a chiamata, ma soltanto per quei lavoratori con **obbligo di risposta e indennità di reperibilità**.

Secondo la Circolare Inps 41/2006 (punto 4.5), infatti, nell'ipotesi, invece, di lavoratori intermittenti senza obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, i lavoratori avrebbero diritto all'integrazione salariale solo se hanno risposto alla chiamata **prima del verificarsi della causa** per cui sono state richieste le integrazioni salariali.



Domanda per l'ammissione all'assegno di solidarietà

I datori di lavoro devono presentare domanda esclusivamente in via telematica alla struttura territoriale INPS competente in base all'unità produttiva **entro sette giorni dalla data dell'accordo sindacale** e la riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il **trentesimo giorno successivo** alla data di presentazione della domanda.

A titolo esemplificativo: Accordo concluso il 7 agosto 2020 → Data termine presentazione domanda: 14 agosto 2020 →
Domanda presentata il 13 agosto 2020 → Decorrenza riduzioni: entro il 12 settembre 2020.

La domanda è disponibile nel portale INPS, nei servizi on line, alla voce *“Servizi per le aziende e consulenti”*, opzione *“CIG e fondi di solidarietà”* opzione *“fondi di solidarietà”*.

Sarà necessario indicare la matricola, il tipo di pagamento prescelto, il tipo di richiesta ed il periodo richiesto.

Dovranno essere allegati alla domanda:

- **l'accordo aziendale** con la riduzione dell'orario di lavoro e l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative e dal datore di lavoro, e le eventuali modalità atte a soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro con conseguente riduzione dell'assegno di solidarietà e di incremento dell'orario di lavoro prestato;
- **l'elenco dei lavoratori** in forza all'unità produttiva, corredato di tutte le informazioni presenti nel file in formato CSV reperibile nell'area download della procedura.

All'interno dell'Uniemens i datori di lavoro dovranno evidenziare il codice evento per gli eventi di riduzione o sospensione gestiti con il sistema ticket (**ASR=Assegno di Solidarietà**).

Domanda per l'ammissione all'assegno ordinario

I datori di lavoro devono presentare domanda esclusivamente in via telematica alla struttura territoriale INPS competente in base all'unità produttiva **non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa**. Entrambi i termini su richiamati hanno natura ordinatoria, pertanto il mancato rispetto degli stessi non determina la perdita del diritto alla prestazione, ma, nel caso di presentazione prima dei 30 giorni, l'**irricevibilità** della stessa e, nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, uno **slittamento** del termine di decorrenza della prestazione. In caso di presentazione tardiva l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà avere luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

La domanda è disponibile nel portale INPS, nei servizi on line, alla voce *"Servizi per le aziende e consulenti"*, opzione *"CIG e fondi di solidarietà"* opzione *"fondi di solidarietà"*.

Sarà necessario indicare la matricola, il tipo di pagamento prescelto, il tipo di richiesta ed il periodo richiesto.

Dovranno essere allegati alla domanda:

- **Nel caso dell'assegno ordinario va allegato quanto la procedura avrà espresso, ossia la sola comunicazione o il verbale di esame congiunto oppure l'accordo sindacale;**
- **l'elenco dei lavoratori** in forza all'unità produttiva, corredato di tutte le informazioni presenti nel file in formato CSV reperibile nell'area download della procedura.

All'interno dell'Uniemens i datori di lavoro dovranno evidenziare il codice evento per gli eventi di riduzione o sospensione gestiti con il sistema ticket (**AOR=Assegno Ordinario**).



FAQ

Ai fini dell'individuazione della struttura territoriale INPS competente come fare se l'unità produttiva è diversa da quella in cui è iscritto il datore di lavoro?

Se l'unità produttiva è ubicata in una provincia diversa da quella in cui è iscritto il datore di lavoro, la struttura INPS territorialmente competente è quella in cui è **ubicata l'unità produttiva**.

Ai fini dell'individuazione della struttura territoriale INPS competente come fare in caso di imprese plurilocalizzate?

In caso di imprese plurilocalizzate, la struttura INPS territorialmente competente alla definizione dell'istanza è quella della sede legale del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto **l'accentramento contributivo**.

Le strutture Inps territorialmente competenti, in relazione alla singola unità produttiva, emetteranno tante autorizzazioni conformi al provvedimento del direttore o del dirigente delegato quante sono le unità produttive (v. Circ. INPS n. 176/2016).



Erogazione delle prestazioni

Le erogazioni delle prestazioni sono effettuate **dal datore di lavoro alla fine di ogni periodo di paga**.

Il rimborso al datore di lavoro sarà fatto dall'INPS **tramite conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte**.

La sede INPS territoriale competente può autorizzare il **pagamento diretto solo per serie e documentate difficoltà del datore di lavoro e su espressa richiesta dello stesso, che ha l'obbligo di produzione della documentazione comprovante tale difficoltà finanziaria dell'impresa**.

Il conguaglio delle prestazioni deve essere effettuato, **a pena di decadenza**, entro 6 mesi:

- dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione;
- dalla data del provvedimento di concessione (autorizzazione INPS) se successivo alla data di cui al periodo precedente.

In caso di **cessazione dell'attività**, l'azienda potrà richiedere il rimborso tramite flusso Uniemens riferito all'ultimo mese di attività ma sempre entro i termini di decadenza delle autorizzazioni (Circ. Inps 170/2017).

Contribuzione al Fondo

Contribuzione ordinaria

- I datori che **occupano mediamente più di 15 dipendenti**, devono un **contributo ordinario dello 0,65%** della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti al Fondo (esclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e i lavoratori con contratto di apprendistato diverso dal professionalizzante), di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore;
- i datori di lavoro che **occupano mediamente da più di cinque a 15 dipendenti**, devono un contributo ordinario dello **0,45%** della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e i lavoratori con contratto di apprendistato diverso dal professionalizzante), di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore.

I predetti importi devono essere determinati dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.

Contribuzione al Fondo

Contribuzione addizionale

Il datore di lavoro che **accede alle prestazioni** di assegno ordinario o di assegno di solidarietà deve, inoltre, un **contributo addizionale**, calcolato nella misura del **4% della retribuzione persa (pari alla differenza tra la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito qualora non fossero intervenuti gli eventi tutelati e quella che effettivamente viene data in rapporto all'orario ridotto o sospeso)**. Il momento impositivo del contributo addizionale è fissato a decorrere dal mese di paga successivo al provvedimento di autorizzazione. In questo modo nel flusso Uniemens del mese successivo alla data di autorizzazione, l'azienda è tenuta a esporre, oltre al contributo addizionale del mese in corso, anche quello riferito a periodi di autorizzazione relativi all'intervallo tra l'inizio della riduzione/sospensione e l'autorizzazione.

A partire dal secondo mese successivo all'autorizzazione l'azienda è tenuta ad esporre i dati sul contributo addizionale mese per mese.

(Addizionale su assegno ordinario **A101**, addizionale su assegno solidarietà **A102**)

Contribuzione correlata

Per le prestazioni garantite dal fondo, esso provvede a versare la contribuzione correlata alla gestione d'iscrizione del lavoratore. È calcolata, per entrambi i tipi di assegni, sulla base della retribuzione imponibile ai fini previdenziali ed è utile per il conseguimento del diritto a pensione, ivi compresa quella anticipata, e per la determinazione della sua misura.

Codifica aziende

I datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione del D.I. n. 94343/2016 vengono contraddistinti dal codice azienda «**0J**» a prescindere dal requisito dimensionale.

Unica eccezione è rappresentata dai datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale. Nello specifico:

- C.A. «**6G**» per azienda con più di 5 dipendenti e fino a 15 che opera su più posizioni tenuta al versamento dei contributi relativi al Fondo di integrazione salariale;
- C.A. «**2C**» per azienda che opera su più posizioni tenute al versamento dei contributi relativi ai fondi di solidarietà

Assegno di solidarietà e altre prestazioni

MALATTIA

Se **riduzione orizzontale**: viene corrisposto l'assegno di solidarietà per le ore di riduzione e l'indennità di malattia per le ore lavorative.

Se **riduzione verticale**: se la malattia subentra durante una giornata di riduzione viene corrisposto l'assegno di solidarietà, mentre se insorge durante lo svolgimento dell'attività lavorativa prevale l'indennità di malattia.

INFORTUNIO

Se verificatosi **prima** della riduzione, prevale l'indennità di infortunio.

Se verificatosi **nel corso** della riduzione, per le ore lavorate spetterà l'indennità di infortunio, mentre per le ore perse il lavoratore avrà diritto all'assegno di solidarietà

PERMESSI L. 104-92

Se **riduzione orizzontale**: il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso mensile.

Se **riduzione verticale**: la fruizione dei tre giorni è riproporzionata rispetto alla riduzione.

FESTIVITÀ

Se **riduzione orizzontale** il trattamento di solidarietà può completare il minor salario corrisposto dal datore di lavoro.

Se **riduzione verticale** ci sono due ipotesi:

- se la festività cade in un **periodo lavorato e retribuito ad orario normale** non ci sarà integrazione;
- se la festività cade nel periodo di **sospensione dal lavoro** vi sarà integrazione totale.

Assegno di solidarietà e altre prestazioni

CONGEDO PARENTALE

Se congedo parentale è **già in atto**, prevale l'indennità sull'assegno di solidarietà.

Nel caso in cui, invece, il congedo parentale **inizia durante** la solidarietà è necessario distinguere:

- c) se la **riduzione è orizzontale**, l'assegno di solidarietà spetta per le ore di riduzione di orario, mentre l'indennità per le ore lavorative;
- d) se **riduzione è verticale** prevale l'indennità sull'assegno di solidarietà.

FERIE

Se **ferie maturate prima dell'inizio della riduzione** non è dovuta nessuna prestazione da parte del fondo.

Se **ferie maturate dopo l'inizio della riduzione** è dovuto il trattamento integrativo se le ferie sono fruito nel periodo autorizzato.

In caso di chiusura per ferie collettive nessun lavoratore potrà beneficiare delle prestazioni del fondo.

CONGEDO STRAORDINARIO

Se il congedo è richiesto **in costanza di assegno di solidarietà** il richiedente percepirà sia il trattamento di integrazione per le ore di riduzione, sia l'indennità per congedo in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

Se il congedo è richiesto **prima della riduzione di orario**, il richiedente ha diritto a godere della relativa indennità.

MATERNITÀ

Se il **congedo di maternità è già in atto**, prevale l'indennità di maternità sull'assegno di solidarietà.

Se il congedo di maternità inizia durante la riduzione:

- se **riduzione è orizzontale** l'assegno di solidarietà spetta per le ore di riduzione di orario e l'indennità di maternità per le ore lavorative;
- se **riduzione è verticale** prevale l'indennità di maternità sull'assegno di solidarietà.

Assegno ordinario e altre prestazioni

MALATTIA

In caso di **riduzione di orario di lavoro**, l'assegno non è dovuto per le giornate di malattia.

In caso di **sospensione a zero ore**:

- se la malattia è insorta **durante il periodo di sospensione** il lavoratore continua a percepire l'assegno ordinario.
- se la malattia è **sorta prima dell'inizio del periodo di sospensione e la sospensione riguarda tutto il personale in forza presso l'unità produttiva**, il lavoratore beneficerà dell'assegno ordinario;
- se la malattia è **sorta prima dell'inizio del periodo di sospensione e la sospensione non riguarda tutto il personale in forza**, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia.

INFORTUNIO

L'incidento **prevale sempre sull'assegno ordinario**, sia se l'evento si verifica prima del trattamento sia se si verifica durante.

FESTIVITÀ

Se **riduzione orario di lavoro**: le festività infrasettimanali restano a carico del datore di lavoro.

Se **sospensione**: ai **lavoratori retribuiti in misura fissa** sono integrabili tutte le festività; ai **lavoratori retribuiti con paga** oraria non sono integrabili il 25 aprile, il 1° maggio ed il 2 giugno, mentre sono integrabili (quando ricadono oltre 15 giorni dall'inizio della sospensione) il 1° gennaio, il lunedì dopo pasqua, il 15 agosto, il 1° novembre, l'8 dicembre, il 25 e il 26 dicembre e il Santo Patrono.

PERMESSI L. 104-92

Se **sospensione a zero ore**: il lavoratore non ha diritto ad alcun giorno di permesso.

Se **riduzione orizzontale**: il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso mensile.

Se **riduzione verticale**: la fruizione dei tre giorni è riproporzionata rispetto alla riduzione.

Assegno ordinario e altre prestazioni

CONGEDO STRAORDINARIO

Se vi è **sospensione totale**: non può essere avanzata alcuna richiesta di congedo.

Se vi è **riduzione di orario**: in caso di presentazione della domanda di congedo, il lavoratore percepirà l'assegno ordinario per le ore di sospensione e l'indennità per congedo in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

FERIE

Se **sospensione a zero ore**: il datore di lavoro può individuare il periodo di godimento delle eventuali ferie residue e di quelle in corso di maturazione che, dunque, possono essere godute anche al termine del periodo di sospensione.

Se **riduzione dell'orario**: il diritto alle ferie matura ed è interamente a carico del datore di lavoro.

CONGEDO PARENTALE

Al lavoratore o lavoratrice spetterà solo l'indennità relativa al congedo.

MATERNITÀ

L'astensione obbligatoria per maternità prevale sempre sull'assegno ordinario.



Vuoi restare sempre aggiornato sui documenti redatti dal **Centro Studi Nazionale ANCL?**

Seguici sulle nostre pagine ufficiali [Facebook](#) e [Twitter](#).

E controlla la sezione [Centro Studi](#) del nostro sito!

Per tutte le altre informazioni riguardanti ANCL segui le pagine ufficiali dell'associazione:

[Facebook](#) – [Instagram](#) – [Linkedin](#) - [Twitter](#)