

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale di Metropolis

Parte I

Statuto dei Lavoratori

Art. 1

Potrà richiedere il trasferimento qualsiasi dipendente aziendale che abbia una seconda sede a Metropolis o a Forest a patto che quest'ultimo non sia in prova, che abbia trascorso almeno 10d (10 giorni) all'interno dell'azienda e che non abbia richiesto un trasferimento (con conseguente approvazione) da almeno 14d (14 giorni).

Violare una delle linee guida comporterà l'annullamento del trasferimento ed una sanzione amministrativa di 1500\$ per dipendente.

Art. 2

I licenziamenti non giustificati da solide motivazioni, sono severamente proibiti e puniti con una sanzione amministrativa di 6000\$. Inoltre si dovrà risarcire anche l'offeso con una somma pari a 3000\$ e riassumerlo alla posizione in cui era prima del licenziamento. Se il direttore dovesse licenziare ingiustamente per 2 o più volte lo stesso dipendente, esso verrà sanzionato pari alle somme pagate precedentemente raddoppiandole ogni volta. Il risarcimento viene regolamentato allo stesso modo.

La decisione sul verdetto dei ricorsi riguardo ai degni / licenziamenti non giustificati spetta alla Magistratura di Metropolis,

Se l'azienda nella quale il lavoratore è stato licenziato è stata il CCGDS, sotto segnalazione del Presidente INPS, potrà licenziare la direzione dell'azienda per abuso d'ufficio.

Art. 3

È possibile segnalare all'INPS casi di licenziamento ingiusto, retrocessione ingiustificata, abuso di potere da parte di dipendenti o dirigenti, mancato pagamento dello stipendio e altre violazioni dello Statuto dei Lavoratori. Durante la segnalazione interna, l'identità del dipendente resterà anonima e l'INPS non potrà in alcun modo rivelarla. Qualora il dipendente venisse licenziato a causa della segnalazione, avrà diritto al reintegro e l'azienda sarà soggetta a una sanzione di 2000\$.

Art. 4

È obbligatorio dare lo stipendio a tutti propri dipendenti almeno 1 volta a settimana [Real], entro un periodo di tempo di 1 settimana [Real], quest'ultimo non dovrà essere inferiore a 1750\$ per le aziende pubbliche, in caso di difficoltà dell'azienda lo stipendio potrà essere di 1500\$ solamente se concordato con la Presidenza INPS. Non pagare i propri dipendenti, comporterà ad una sanzione amministrativa di 4000\$ per ogni dipendente offeso, inoltre si dovranno risarcire i propri dipendenti di una cifra pari a 1500\$ + lo stipendio mancato.

P.S. Se un lavoratore di un'azienda pubblica o statale nel corso della settimana è inattivo o parzialmente attivo non dovrà per forza essere retribuito, purché si possa dimostrare l'inattività alla direzione INPS.

Art. 4.1

Ogni lavoratore statale, per percepire il proprio stipendio dovrà aver compiuto, al momento dell'erogazione dello stipendio, almeno 6 ore di attività settimanale, è fatta libertà per i direttori di aziende pubbliche di erogare o meno stipendi a lavoratori che abbiano effettuato meno di 6 ore di attività settimanale.

Art. 5

Gli scioperi legali dei lavoratori sono solo e unicamente quelli organizzati dall'INPS e firmati dal Presidente INPS. Scioperare di propria volontà, senza che siano stati organizzati scioperi legali, comporterà ad una sanzione. Chiunque organizzerà e attuerà uno o più scioperi illegali, verrà punito con una sanzione amministrativa pari a 7500\$; per ogni giornata di protesta illegale a cui il dipendente aderirà, sarà possibile sottrarre 150\$ dallo stipendio minimo.

I dipendenti aderenti allo sciopero legale non saranno punibili in alcun modo per la loro partecipazione, eventuali abusi saranno segnalabili all' INPS e saranno punibili secondo il codice.

Art. 6

Il direttore di un'azienda, pubblica o statale, non può assolutamente vendere una promozione ad un grado più alto e dunque un ruolo e/o una posizione più alta in gerarchia ad un dipendente della propria azienda, viceversa, un dipendente non potrà acquistare una carica più alta nell'azienda. Se ciò dovesse accadere colui che acquista la carica sarà retrocesso al ruolo precedente, riceverà una sanzione pari a 4000\$ e il rimborso della cifra spesa, mentre il direttore interessato riceverà una sanzione pari a 15000\$ con conseguente detenzione di 3 ore, senza possibilità di cauzione.

Se l'azienda nella quale dovesse verificarsi l'atto fosse statale, un membro della Presidenza dell'INPS potrà inviare una segnalazione al CCGDS accusando il direttivo di corruzione.

N.B: Tale articolo non potrà essere applicato qualora si tratti di compravendita aziendale e dunque di acquisto della proprietà dell'azienda stessa in quanto non riconosciuto più come un'acquisto di ruolo ma come acquisto di bene.

Art. 7

Tutti i dipendenti di un'azienda, hanno il diritto di avere un giorno di riposo, collettivo o singolo. Non rispettarlo comporterà una sanzione amministrativa pari a 2000\$ per ogni dipendente all'interno dell'azienda. Eventuali eccezioni andranno concordate tra la Direzione dell'Azienda e la Presidenza INPS.

NB: In caso di cambio della direzione dell'azienda l'eccezione sarà non valida.

Art. 8

Un'azienda non potrà superare le 12 ore [Rp] lavorative giornaliere che rientrino tra le 6:00 e le 23:00 [Rp] e dovrà concedere almeno 2 ore [Rp] di pausa. Gli orari lavorativi con relative pause e giorni di riposo dovranno essere affissi in un luogo visibile dell'azienda in modo che anche ad azienda chiusa i clienti possano informarsi, se l'azienda possiede più di una sede i cartelloni andranno esposti in ognuna. E' possibile assegnare un giorno di riposo diverso per i vari dipendenti dell'azienda a patto che, sul portone di entrata dell'azienda oltre ai vari orari andrà esposta la dicitura "Giorni di riposo a dipendente" e all'interno dell'azienda in un posto visibile (si consiglia di chiedere conferma prima al presidente o vice INPS) dovranno essere esposti i giorni di riposo assegnati per ogni dipendente.

Le aziende che non hanno orari di apertura dovranno esporre fuori la sede il cartello con scritto "Apertura H24 a chiamata".

Se non saranno esposti gli orari lavorativi e il cartello con scritto "Apertura H24 a chiamata" si andrà in contro a una sanzione pari a 3000\$

Se non sarà esposto il giorno di riposo si andrà in contro a una sanzione pari a 4000\$ e in caso i giorni di riposo fossero diversi per ogni dipendente, la sanzione stabilita è di 500 per ogni dipendente mancante.

P.S. Eventuali orari, giorni di pausa e affissione delle informazioni flessibili dovranno essere concordati tra i direttori delle aziende e la Presidenza INPS.

NB: In caso di cambio della direzione dell'azienda l'eccezione sarà non valida.

Art. 9

Casi di Favoreggiamento sono severamente vietati: promuovere o retrocedere un dipendente solamente per simpatia o antipatia (non giustificata da solide motivazioni), è punibile con una sanzione pari a 7000\$ per il direttore, la retrocessione o la promozione del dipendente favorito o offeso e un risarcimento pari a 2500\$ per la parte lesa, pagati dal Direttore Stesso.

Art. 9.1

Promuovere un dipendente neofito rispetto ad un dipendente più anziano è consentito qualora, con comprovato inadempimento o inattività, il dipendente anziano risulti meno meritevole del dipendente neofito. Saranno ritenute valide: testimonianze di colleghi, libri di stipendio, resoconti settimanali pubblici (su canale ufficiale o libro scritto) e qualsiasi altra fonte accessibile all'INPS. Qualora invece il dipendente anziano dovesse dimostrare di esserne meritevole, l'INPS potrà annullare la promozione del dipendente neofito e sanzionare l'azienda come previsto dall'Art. 9 del medesimo Statuto.

***N.B:** Tale dinamica sarà applicata esclusivamente in caso di segnalazione e, pertanto, l'INPS non potrà attuare l'articolo di sua spontanea volontà. L'analisi dei fatti e delle motivazioni sarà oggettiva valutando le prove descritte in precedenza con l'aggiunta dell'interpellazione di un dipendente dell'azienda esterno all'accaduto in incognito.*

Art. 10

Tutte le sanzioni amministrative e risarcimenti imposte dall'INPS e dall'IFPS, andranno pagate presso l'IFPS e alla persona offesa per il risarcimento. Chiunque si rifiuti o non paghi le sanzioni amministrative e/o il risarcimento entro un periodo di 72h [Real] dal rilascio della sanzione e/o risarcimento, verrà punito secondo l'articolo 124 del codice civile.

***P.S.** Possono essere fatte delle dilazioni di tempo per valide motivazioni concordate con la direzione dell'Inps e i soggetti interessati.*

Art. 11

In caso di licenziamento ingiustificato, l'azienda dovrà riassumere nella stessa carica di prima il dipendente offeso e pagare la sanzione e risarcimenti assegnati (Articolo 1 Codice Statuto Lavoratori). In caso l'azienda non riassumesse il dipendente entro 48h [Real] dall'avviso di emissione di tale sanzione questa verrà punita con una pena pari a 5000\$ per dipendente da riassumere.

Art. 12

Qualora vi fosse un ricorso in atto (per depex ingiusto, favoreggiamento ecc... nei limiti descritti dallo statuto) da parte di un lavoratore verso un proprio direttore/ex direttore, il segnalante figurerà nel ruolo ad esso appartenuto in precedenza, precedentemente al ricorso, fino alla fine di quest'ultimo; non potrà svolgere le funzioni appartenenti al precedente ruolo (concorsi ecc...) nel mezzo del ricorso, tuttavia figurerà come vice effettivo (non sarà pertanto possibile promuoverne un ulteriore o vendere, fino alla fine del ricorso), in base all'esito del ricorso, si deciderà l'avvenire, in caso di vittoria, questo riprenderà interamente le funzioni ed il ruolo ad egli appartenute in precedenza, in caso di esito negativo del ricorso, il licenziamento/retrocessione che sia, sarà confermato.

Art. 13

Qualora un lavoratore si trovasse in stato di fermo/sotto accusa/protezione o in situazioni analoghe, che gli impediscano di assolvere alle sue funzioni lavorative, questo non potrà essere depexato fino alla fine dello stato/i precedentemente citati, ovviamente frattanto che questi si trovi in tal situazioni, non percepirà uno stipendio lavorativo; alla fine dello stato, il lavoratore dovrà ugualmente avere la possibilità, di recuperare (almeno in parte) il tempo perso. Licenziare un lavoratore, qualora si trovasse nelle condizioni precedentemente citate, comporta la riassunzione del lavoratore, un sanzione amministrativa pari a 4000\$ ed un rimborso al lavoratore pari a 2000\$, a carico del direttore dell'azienda interessata. Qualora la situazione, si dovesse protrarre per più di 2 settimane (real) sarà autorizzato il licenziamento del lavoratore, previa notifica all'INPS.

Art. 14

Qualora un direttore si trovasse in stato di fermo/sotto accusa/protezione o in situazioni analoghe, che gli impediscano di assolvere alle sue funzioni lavorative, questo non potrà svolgere i compiti spettanti al suo ruolo di direttore o vice direttore che sia, frattanto la permanenza in tali stati. Riprenderà le sue normali funzioni, al termine della permanenza nei precedentemente citati stati, frattanto i compiti ad esso attribuiti, passeranno ai propri vice, con equal funzioni e potere, o in loro assenza, ai dipendenti di grado più alto.

Art. 15

Qualora un lavoratore, fosse esonerato dalle proprie mansioni lavorative e possedesse un attestato di malattia/infortunio, correttamente rilasciato dall'ospedale di Forest, non sarà possibile licenziarlo, frattanto la validità di tale attestato. Durante tale periodo, il lavoratore dovrà percepire un sussidio minimo, su base settimanale, pari al 70% dello stipendio minimo fissato dallo statuto dei lavoratori. Nel caso di infrazioni di questo articolo, si applicano nel caso di depex del lavoratore, l'art.1 dello statuto e nel caso di mancata consegna del sussidio l'art. 3 dello statuto.

Art. 16

Un lavoratore, di una qualsiasi azienda aderente a codesto statuto, non può promuovere o retrocedere un suo collega di pari grado, le promozioni o retrocessioni che siano, devono

essere effettuate da un dipendente (autorizzato dalla direzione aziendale, a sua volta soggetta a tale articolo) di almeno 1 grado superiore al secondo. Qualora questo articolo fosse infranto, si applica l'annullo della promozione / retrocessione che sia, più una sanzione amministrativa pari a 4000€ a carico del lavoratore esecutore della promozione / retrocessione.

Art. 17

Un lavoratore può richiedere il congedo lavorativo, per questioni personali (esterne o meno alla città che siano) o non personali. Se il congedo in questione superasse 4 giorni di tempo la direzione del lavoratore sarà obbligata ad avvisare la Presidenza INPS. Appresa tale richiesta (appurato che tali motivazioni siano valide, altrimenti la direzione dell'azienda in questione può rifiutarsi di accettare il congedo del richiedente), la direzione aziendale può mettere il lavoratore dipendente in congedo lavorativo. Durante il periodo di congedo, la direzione aziendale (non Statale) può decidere di pagare o meno il lavoratore interessato durante il periodo di congedo. Invece, le aziende statali, dovranno seguire l'Articolo 4.1 dello Statuto dei Lavoratori e dunque basarsi su tale legge riguardo l'erogazione dello stipendio. Tale periodo di congedo, può durare da un minimo di 4 giorni [Real] ad un massimo di 2 settimane [Real], durante tale periodo il lavoratore non potrà essere licenziato: dopo tale periodo, l'azienda potrà scegliere se mantenere ulteriormente o meno il lavoratore. Se il lavoratore avesse bisogno di un altro congedo lavorativo il prossimo che potrà prendere sarà a distanza di 1 settimana dall'ultimo (eccetto casi straordinari che verranno approvati dalla Presidenza INPS).

Qualora tale articolo fosse infranto, si applica l'art.2 dello statuto dei lavoratori.

P.S. Il congedo legato all'assunzione di cariche politiche o simili, non è soggetto a tale articolo.

N.B. Nel caso in cui un direttore o vice dovesse andare in congedo si dovrà avvertire anche l'INPS per evitare disguidi. Inoltre è necessaria l'approvazione del direttore per la richiesta di commiato di un vice. Oltretutto avvertendo l'INPS si evita il depex per inattività.

N.B. Non è possibile, dopo aver accettato la richiesta di congedo, rivalutare la domanda e/o sospendere il commiato.

Se in caso, si dovesse trattare di abusi da parte del lavoratore e dunque le motivazioni del congedo non sono veritiere(dopo aver accettato il congedo), la direzione del dipendente in questione deve avvertire la Presidenza INPS con le dovute prove che provvederà a sospendere il commiato.

Art. 18

Ogni direttore può promuovere ad un grado superiore un dipendente con motivazioni valide. Nel caso in cui, un vice fosse contrario (per motivi di favoritismo, promozione ingiusta...) può contestare la promozione, e nel caso in cui i motivi fossero validi la promozione non verrà effettuata. Nel caso in cui, il vice direttore dovesse vincere la contestazione, avverrà l'annullamento di tale promozione e ci sarà una sanzione pecuniaria pari a 4000\$ per ogni persona promossa senza consenso + la retrocessione al precedente grado di quest'ultimo.

Art. 19

Un Vice Direttore non può promuovere un'altra persona al suo stesso grado (ViceDir) senza il consenso del direttore. Ciò è punito con una sanzione amministrativa di 5000\$ più

la retrocessione di quest'ultimo al grado precedente, e l'impossibilità di promuoverlo per altre 2 settimane (Come detto nell'articolo 26).

Art. 20

Un ViceDirettore non potrà ritornare all'interno della stessa azienda per un periodo pari ad 1 mese, e, dovrà prima svolgere due lavori. Se ciò non sarà rispettato, la persona in questione verrà punita con il depex di quest'ultimo e con una sanzione amministrativa pari a 5000\$ (Il ViceDirettore che infrange questo articolo dovrà partire da o dunque dovrà nuovamente passare 1 mese e svolgere due lavori).

Art. 21

Le retrocessioni non giustificate da solide motivazioni, sono severamente proibite e punite con una sanzione amministrativa di 5000\$. Inoltre si dovrà risarcire anche l'offeso con una somma pari a 2500\$ e rimetterlo alla posizione in cui era prima della retrocessione. Se il direttore dovesse retrocedere ingiustamente per 2 o più volte lo stesso dipendente, esso verrà sanzionato pari alle somme pagate precedentemente raddoppiandole ogni volta. Il risarcimento viene regolamentato allo stesso modo.

Parte II

Codice Sito

Art.22

Tutti i dipendenti assunti, dovranno passare per un periodo di prova dalla durata di 1 settimana [Real]. I neo-assunti in prova possono licenziarsi prima della fine del periodo, ma dovranno passare alla sede INPS e avvisare un dipendente INPS della loro decisione, quest'operazione avrà un costo pari a 300\$. Chiunque si licenzi durante il periodo di prova senza passare dall'INPS, verrà punito con una sanzione amministrativa pari a 500\$ + l'impossibilità di partecipare a concorsi per un periodo pari a 24h [Real]. E' necessario avere la pex nel momento in cui ci si presenta all'inps.

NB: I direttori o vicedirettori, non devono ovviamente passare il periodo di prova (nel caso in cui comprassero o vincessero un'azienda ai concorsi)

Art. 23

Ogni persona assunta andrà dichiarata all'interno del sito ufficiale dell'UML, entro un periodo di 48h [Real], non farlo comporterà ad una sanzione amministrativa di 2500\$ per ogni dipendente non dichiarato.

Art. 24

È obbligatorio dichiarare tutti i licenziamenti che vengono fatti all'interno della propria azienda, escluse aziende esenti, dichiarandolo sul sito ufficiale dell'UML con una motivazione valida. È compito dei direttori segnare sul sito i licenziamenti per: Decesso, Jail, Cambio Lavoro (Vip, accademie, acquisto azienda, concorsi direzione aziendale). Non farlo entro 48h [Real] comporterà ad una sanzione amministrativa di 2500\$ per ogni dipendente non dichiarato.

Art. 25

Per dimettersi dal proprio lavoro i dipendenti non in prova sono obbligati a passare dalla

sede INPS e avvisare un dipendente INPS della loro decisione di dimettersi dal lavoro, è compito dell'INPS tramite il database avvisare i direttori e aggiornare il sito ufficiale, quest'operazione avrà un costo pari a 300\$. Chiunque si licenzi a periodo di prova terminato senza passare dall'INPS, verrà punito con una sanzione amministrativa variabile a seconda del ruolo ricoperto in azienda, come riportato dalla seguente tabella:

» Dipendente: 1000\$

» Funzionario/Responsabile: 1500\$

» Gestore/Amministratore: 1800\$

» Vice Direttore/Direttore: 2000\$

Oltre alla sanzione economica, ci sarà il divieto di partecipare ai concorsi per un periodo pari a 24h [REAL]. E' necessario avere la pex nel momento in cui ci si presenta all'INPS.

Art. 26

È obbligatorio modificare il profilo del proprio dipendente, sul sito ufficiale, in caso di promozione/retrocessione ad un grado più alto/basso entro 48h [Real]. Non dichiarare la promozione/retrocessione entro i tempi prestabiliti, comporterà ad una sanzione pari a 1000\$.

Art. 27

I direttori hanno il divieto assoluto di promuovere un lavoratore dipendente alla carica successiva (come responsabile) se esso non è stato all'interno dell'azienda per un periodo minimo di 14 giorni [Real] compreso il periodo di prova. Per essere promosso ad una carica successiva si dovrà aspettare un periodo pari a 7 giorni dopo la promozione. Non rispettare questo articolo comporterà ad una sanzione pari a 2000\$ e inoltre il lavoratore promosso dovrà essere retrocesso alla posizione precedente. Se il lavoratore promosso non viene retrocesso al ruolo di prima entro un periodo limite di 72h [Real]], il direttore riceverà una sanzione pari a 4000\$. Il direttore sarà esente da questo articolo (per 72h) se ha acquistato l'azienda all'asta. Il direttore potrà promuovere in via eccezionale un responsabile a vice direttore (senza dover aspettare un'ulteriore settimana) se non né è presente uno in azienda. Il dipendente in questione dovrà aspettare un minimo di 14 giorni [Real] aggiuntivi per ritornare nel ruolo di Gestore. Nel caso in cui il direttore non rispetti nuovamente i termini sopra citati andrà in contro ad una sanzione pari a 7.000\$

Art. 28

Dopo aver perso il proprio lavoro per una qualsiasi causa, l'ex lavoratore dovrà aspettare 24h [Real] dalla perdita del lavoro per poter partecipare nuovamente a dei concorsi o fare richiesta tramite i moduli lavoro INPS, qualsiasi sia l'esito di questi. Se il lavoratore non dovesse rispettare i tempi PRECISI, sopra citati, esso verrà multato con un sanzione amministrativa pari a 1500\$, se assunto verrà istantaneamente licenziato e per un ulteriore periodo di 24h [Real] dovrà rispettare questo articolo. Assumere un lavoratore che non abbia superato le 24h [Real] dalla perdita del lavoro dopo l'inizio dei concorsi e dalla firma del modulo (pertanto il direttore per evitare la sanzione sarà obbligato a controllare i moduli) comporterà ad una sanzione pari a 2000\$ per ogni dipendente assunto.

NB: nel caso in cui questo articolo venga infranto il licenziamento sarà considerato tale e non sarà annullato, pertanto andrà ugualmente rispettato l'articolo 36.

Art. 29

Un direttore potrà promuovere un suo dipendente a responsabile o vice direttore prima dei giorni sufficienti alla promozione, per mancanza di personale o problemi interni

all'azienda, facendo una richiesta al Presidente INPS dove spiegherà le comprovate motivazioni che verranno successivamente verificare dal Presidente INPS stesso che valuterà la richiesta. In caso alcune motivazioni si rivelino successivamente false o si manifestino conflitti di interesse (abusi, corruzione, favoreggiamenti) interni all'azienda, Il Presidente INPS potrà annullare la concessione facendo retrocedere al precedente ruolo il vice direttore, resp che sia, azzerando il periodo minimo totale per ritornare vice direttore o responsabile; Inoltre, in base alla situazione se lo riterrà necessario emetterà una sanzione di 10000€.

Art. 30

Il direttore se assume un nuovo dipendente, è obbligato ad informarsi dell'orario dell'ultimo licenziamento del dipendente e vedere se è incline agli articoli pubblicati dall'INPS. Questo dovrà essere fatto entro 48h [Real], in caso di incongruenza con i tempi minimi di riassunzione sopra scritti, il direttore dovrà obbligatoriamente licenziare il dipendente. Se questo non dovesse esser fatto entro i tempi limiti sopra citati, il direttore verrà sanzionato con una multa pari a 1000\$ e inoltre il dipendente dovrà rispettare l'articolo 36.

Art. 31

Il direttore è obbligato a controllare i profili dei lavoratori che sta per assumere. Se risultano assunti in altri lavori, il direttore è tenuto ad avvisare l'INPS e non assumere quel lavoratore. Non rispettare questo articolo comporta ad una sanzione di 500\$ per ogni dipendente assunto all'azienda che l'ha assunto.

Art. 32

Il direttore ha un periodo di 48h [Real] per aggiornare l'esito della prova sul sito dell'UML, in caso non venisse fatto, allo scadere del tempo il direttore verrà sanzionato con una multa di 1500\$ per ogni dipendente non aggiornato. Tutte le aziende sul sito UML sono tenute a farlo, i direttori dovranno aggiornare l'esito della prova anche per gradi superiori al dipendente (Direttore compreso).

Art. 33

L'azienda, dopo aver assunto un dipendente tramite i moduli di richiesta assunzione, avrà 48 ore per versare all'INPS la quota di 500€. Il mancato pagamento comporterà una sanzione amministrativa di 2.500€.

Art. 34

Un'azienda potrà avere al suo interno un numero massimo di responsabili pari a 3, ogni pex interna all'azienda pari a 2 e vice-direttori pari a 2. Se nell'azienda sono già presenti dei responsabili il direttore non potrà promuovere direttamente un dipendente a vice direttore ma dovrà promuovere prima il responsabile, anche nel caso in cui ci fosse un responsabile, il direttore non potrà promuovere un dipendente ad un ruolo come; Gestore, amministratore, manager... ma dovrà prima passare per responsabile, se quest'ordine non venisse rispettato la persona promossa da dipendente a vice direttore o da dipendente ad un ruolo superiore al responsabile dovrà essere retrocessa. Qualora un'azienda superasse 20 dipendenti (esclusi direttore e vice) sarà autorizzata ad avere ogni pex interna all'azienda pari a 3. Ps. Per casi eccezionali come ad esempio l'unione di due aziende questo limite potrà essere infranto ma l'azienda non potrà promuovere responsabili o vice direttori finché non rientreranno nei limiti consentiti. Non rispettare questo articolo comporta una sanzione pari a 2000\$ per ogni responsabile o 2500\$ per ogni pex interna o 3000\$ per ogni vicedirettore superiore al limite sopracitato. Eventuali eccezioni di altro genere saranno concordabili tra i direttori e l'INPS.

Art. 35

Un'azienda non potrà riassumere una persona che precedentemente è stato dipendente di questa se non saranno passate almeno 2 settimane [Real]. Non rispettare questo articolo comporta una sanzione pari a una multa di 2500\$ all'azienda e di 1500\$ alla persona, inoltre dovrà anche essere depexata la persona assunta e dovrà aspettare ulteriori 2 settimane [Real] dal nuovo depex per tornare in quell'azienda.

Nota: Qualora l'assunzione venga effettuata per mezzo dei moduli INPS, per questo articolo vale soltanto il depex del dipendente.

Art. 36

La falsificazione di dati sul sito dell'UML (come ad esempio data e ora di assunzione o licenziamento di un dipendente) è severamente punita con una sanzione che parte da 2.500\$ fino a 10.000\$ in base alla gravità che sarà decisa dal direttivo dell'INPS. Inoltre, i motivi, immessi al momento del licenziamento di un dipendente, devono essere verosimili ed attinenti al vero; inserire motivi di licenziamento falsi o non attinenti, sarà punibile con una sanzione pari a 1500\$ per dipendente licenziato in modo inopportuno. Provare a nascondere ogni qualsiasi prova è comunque considerata come falsificazione ed è sanzionabile (La quota della sanzione sarà a discrezione della presidenza INPS ed andrà da un minimo di 1500\$ ad un massimo di 7000\$ per ogni prova nascosta).

Art. 37

In caso il direttore dovesse infrangere recidivamente o in gravi casi, un articolo pubblicato dall'INPS che non presenta l'incarcerazione del soggetto colpevole, il direttore dell'INPS potrà decidere di far processare alla corte suprema il soggetto che deciderà se sarà colpevole o meno e se jailarlo per un periodo che varia tra 1 e le 6 ore in base alla gravità. Non saranno necessari testimoni ma basteranno le prove del sito UML che verranno considerate prove rp.

Art. 38

Le forze dell'ordine (VDF Inclusi) la NASA, il Tribunale, l'ISS, la Magistratura, Confindustria, Security, la Chiesa, il Banco Forest, la BCC, il Luxury e tutte le pex politiche sono esenti dall'INPS, tuttavia, è obbligatorio aggiornare il sito.

P.S. L'esenzione è valida nel momento in cui si sta entrando o si è all'interno di una delle aziende sopracitate, al momento stesso dell'uscita dall'azienda i lavoratori saranno tenuti a rispettare tutte le parti del codice.

N.B. per richiedere l'esenzione si dovrà avere il consenso sia da parte dello staff che dalla presidenza INPS inoltre si dovrà disporre di valide motivazioni per poter uscire. Non si potrà esser esenti senza aver ottenuto la conferma da entrambe le parti.

Art. 39

Le aziende (che non presentino una pex, quindi registrate presso inps ecc..) sono esenti dal rispettare i vari articoli pubblicati dall'INPS. Il direttore dell'azienda privata non potrà avere accesso al sito dell'UML. Inoltre sono anche esenti tutti i lavoratori dipendenti presso le aziende .

N.B.: Se un qualsiasi dipendente o direttore facente parte di un'azienda pubblica aderente all'INPS diventasse dipendente e/o direttore di un'azienda privata ciò non lo renderebbe esente dal codice INPS.

Art. 40

Il conteggio delle ore, utilizzato per i tempi descritti negli articoli, parte all' esatta ora dell' assunzione, licenziamento, promozione ecc... avvenuta; pertanto(esempio) se un lavoratore dovesse venire assunto il 19/01 alle 17;30, si avrà fino al 21/01 alle 17;30 per segnarlo sul sito, per non incorrere nella relativa sanzione.

Art. 41

Per contestare una sanzione, bisognerà rivolgersi ad un dipendente INPS di grado pari o superiore a dirigente, che valuterà la sanzione contestata; se persistessero valide motivazioni, la sanzione sarà annullata e nel caso in cui il direttore/vice abbia già pagato, sarà rimborsato.

Art. 42

Le recensioni sul sito UML potranno essere aggiunte solo dai direttori e vicedirettori delle aziende, potranno riguardare colleghi e dipendenti avuti durante la loro gestione, anche se il direttore o il dipendente non sono più in quell'azienda. All'interno della recensione da aggiungere al fascicolo della persona interessata si dovrà utilizzare un linguaggio consono che descriva la persona nell'ambito lavorativo interessato. Ogni direttore o vice potrà assegnare una sola recensione al dipendente per l'esperienza avuta nell'azienda, se il dipendente dovesse perdere il lavoro per poi ottenerlo in seguito potrà ricevere una nuova recensione. Infrangere questo articolo comporterà una pena pari a 1500\$ per ogni recensione che violi le suddette regole più la rimozione di questa/e dal sito.

Art. 43

Le aziende potranno assumere nuovi dipendenti o riassumere vecchi dipendenti solo tramite: concorsi pubblicati sul canale WarMetropolis, moduli di assunzione INPS/IFPS, ingresso con il VIP o Warcoins. Le assunzioni dovranno essere fatte, per i concorsi, al termine di questi e non potranno essere posticipati in alcun modo. Violare questo articolo comprenderà una pena pari a 3000\$ a dipendente assunto e il licenziamento di questo.

Art. 44

Le sanzioni emesse ad un'azienda per la violazione di un articolo del codice sito INPS o dello Statuto dei Lavoratori, in caso di cambio di direzione dell'azienda sanzionata, la sanzione emessa verrà trasferita alla precedente direzione (quella responsabile dell'infrazione) che dovrà occuparsi di pagare e risarcire i danni provocati.

Art. 45

Ogni lavoratore assunto all'interno di un'azienda dovrà affrontare un periodo di prova, non retribuito, pari a 7 giorni [Real]. Terminato questo periodo il direttore dovrà aggiornare la prova entro 48h [Real] (Articolo 33 codice sito INPS) e scegliere quindi se far

superare la prova, non farla superare o prolungare il periodo di prova di un'altra settimana. Il prolungamento della prova potrà essere fatto in casi eccezionali quando non si è convinti delle prestazioni di un lavoratore, questa scelta dovrà essere segnalata all'INPS entro le 48h [Real] successive al termine della prova. Non segnalare questa decisione verrà punito con l'articolo 33 del codice sito inps e non sarà ulteriormente possibile allungare la prova per il lavoratore interessato.

Art. 46

I lavoratori che decideranno di licenziarsi in autonomia dal proprio lavoro senza passare all'INPS e segnalarlo verranno puniti con l'articolo 21 e 24 del codice sito. I direttori devono vigilare il comportamento dei propri dipendenti e avvisare entro 72h [Real] l'INPS di eventuali dipendenti che abbiano abbandonato il proprio lavoro ma che tuttavia compaiono sulla lista dipendenti del sito UML. Non segnalare questi casi comporterà una sanzione pari a 750\$ per dipendente licenziato senza passare dall'INPS.

Art. 47

Le sanzioni emanate dopo giorni 14 [Real] dal fatto, che prevedano oltre alla sanzione economica, il licenziamento/retrocessione del lavoratore interessato, vedranno annullata la parte relativa al licenziamento/retrocessione e si procederà altresì, alla sanzione di natura esclusivamente economica.

N.B: Non potranno essere emanate sanzioni di qualsiasi tipologia qualora l'accaduto superi i 21 giorni [Real], eventuali sanzioni saranno ritenute nulle e revocate.

Art. 48

Qualora un'azienda non pagasse le assunzioni dai moduli lavoro e concorsi e si rifiutasse di pagare la relativa sanzione amministrativa descritta nell'articolo 34 del Codice Sito, entro giorni 3 dall'emanazione, la presidenza INPS inoltrerà una notifica alla Finanza e potrà vietare all'azienda interessata, di usufruire dei moduli lavoro, fino a che non salderà le relative sanzioni a carico della stessa.

Art. 49

Al momento della promozione/retrocessione di un lavoratore, la data di assunzione deve rimanere la medesima (va pertanto lasciata quella originale, evitando di mettere quella corrente al momento della promozione/retrocessione); modificare impropriamente la data di assunzione, sarà punibile con una sanzione amministrativa pari a 1000\$ per dipendente interessato.

Art. 50

Qualora si presentassero problemi legati al funzionamento del sito e si creassero errori o imprevisti, è opportuno segnalare ciò (entro 48h) alla presidenza INPS, che ne prenderà atto e fornirà indicazioni su come procedere in caso di malfunzionamenti; è opportuno farlo, per evitare sanzioni dovute ad incomprensioni e legate dunque ad errori del sito. Non farlo entro 48h, sarà punibile con una sanzione amministrativa (descritta nel Codice Sito), attinente all'infrazione descritta dall'errore.

Art. 51

L'articolo 27 del Codice Sito, disciplina i tempi minimi e la materia inerente le promozioni

all'interno dell'azienda; con quest'articolo, si va ad introdurre un tempo minimo tra un avvenuta promozione ed un'altra, onde l'insorgere di potenziali abusi lavorativi. Tra un avvenuta promozione e la successiva, rivolte al medesimo lavoratore, deve trascorrere un periodo minimo di 72h, si fa capo per queste, al momento dell'aggiornarsi del ruolo, sul sito UML, da parte del direttore/vice direttore dell'azienda interessata. Qualora questo articolo fosse infranto, si incorrerà in una sanzione amministrativa pari a 3000\$ e al degrado del lavoratore promosso, a questo punto, il conteggio del tempo necessario, ripartirà da o.

Art. 52

Tutte le sanzioni amministrative e risarcimenti imposte dall'INPS, andranno pagate allo sportello per le sanzioni (presso l'INPS) e alla persona offesa per il risarcimento. Chiunque si rifiuti o non paghi le sanzioni amministrative, o il risarcimento entro un periodo di 72h [Real] dal rilascio della sanzione e/o risarcimenti, verrà punito secondo l'articolo 124 del codice civile.

Art. 53

È obbligatorio segnalare tutte le dimissioni avvenute all'interno della propria azienda, escluse le aziende, dichiarandolo sul sito ufficiale dell'uml. È compito dei direttori rimuovere dal sito un dipendente dimessosi dalla propria azienda entro un tempo massimo di 48h [Real] dal depex di quest'ultimo. Non farlo entro il tempo limite comporterà ad una sanzione amministrativa pari a 1'000€ per ogni dipendente non dichiarato.

Art. 54

Ogni dipendente che sarà inserito sul sito per la prima volta dovrà esser immesso con il nome esatto, ogni persona che avrà immesso anche una sola lettera diversa dal nome originale verrà preso come falsificazione del sito, verrà sanzionato seguendo l'articolo 37 di tale codice, il dipendente dovrà essere successivamente rimosso e riassunto con il nome esatto.

Art. 55

I direttori hanno il divieto assoluto di promuovere un lavoratore di un qualsiasi ruolo ad una qualsiasi pex interna di ruolo più alto (Es: Recluta » Qualificato) se esso non è stato, all'interno dell'azienda per un periodo minimo di 2 settimane [Real] incluso il periodo di prova. Non rispettare questo articolo comporterà una sanzione pari a 2000\$ e inoltre il lavoratore promosso dovrà essere retrocesso alla posizione precedente. Se il lavoratore promosso non viene retrocesso a dipendente entro un periodo limite di 72h [Real], il direttore riceverà una sanzione pari a 5000\$.

Il direttore sarà esente da questo articolo (per 72h) se ha acquistato l'azienda all'asta. Il direttore potrà promuovere in via eccezionale un lavoratore di un qualsiasi ruolo ad una qualsiasi pex interna di ruolo più alto (senza dover aspettare un'ulteriore settimana) se non né è presente uno in azienda. Il lavoratore in questione dovrà aspettare un minimo di 2 settimane [Real] aggiuntive per ritornare nel ruolo al quale era stato promosso. Nel caso in cui il direttore non rispetti nuovamente i termini sopra citati andrà in contro ad una sanzione pari a 10.000\$.

Art. 56

È severamente vietato dare un ruolo diverso da quelli presenti nell'azienda ad un dipendente o cambiare un ruolo in uno da lui non ricoperto all'interno del sito UML. Non rispettare questo articolo comporterà ad una sanzione amministrativa che va da un minimo di €2000 ad un massimo di 5000€, la somma sarà decisa dalla presidenza INPS.

Art. 57

Il Presidente dell'INPS è tenuto a fare concessioni per quanto riguarda l'estensione del periodo previsto per il pagamento di una sanzione, prima che si verifichi il reato, nel caso in cui i direttori o vice dell'azienda sanzionata siano in congedo oppure impossibilitati a pagare per motivazioni inerenti o meno alla città. Se il Presidente dell'INPS dovesse accorgersi che le motivazioni fornite siano false sarà suo compito avvisare il Ministro dell'Economia fornendogli le prove e, successivamente, verrà svolta una votazione in CCGDS per decretare la validità della concessione. Se le motivazioni dovessero essere valide, il periodo dovrà essere allungato fino a quando il direttore o un vice dell'azienda non sarà disponibile per il pagamento della sanzione, in caso contrario, si verificherà il reato come previsto dall'articolo 80 comma 2 del Codice Penale.

Art. 58

Un'azienda potrà nominare un massimo di 3 responsabili, 2 amministratori, 2 gestori, 1 dirigente e 1 ViceDirettore in prova (o qualsiasi altro ruolo corrispondente/interno) per un periodo definito dall'Azienda promuovente. Dopo la nomina sarà necessario aggiornare l'UML con il nuovo grado e impostare lo stato della prova con "non superata" fino al completamento. Al termine del periodo di prova, stabilito dal Direttivo Aziendale corrispondente, qualora non si dovesse considerare idoneo, il dipendente sarà retrocesso all'incarico precedente riprendendo la prova superata sull'UML. Qualora invece dovesse superare la prova, andrà spuntata la prova sull'UML. Qualora invece dovessero superare la prova più dipendenti ma i posti disponibili per tale ruolo fossero limitati (stabilito dall'Art. 35), sarà a discrezione della Direzione scegliere quale candidato promuovere. Qualora si tratti della prova di un ViceDirettore, sarà necessario (al termine della prova) che ambe due i membri della Direzione nominante siano d'accordo sul relativo esito, se ciò non dovesse essere non sarà possibile dichiarare la prova superata o meno e non sarà possibile promuovere o retrocedere il dipendente. Tale articolo si definisce collegato direttamente all'Art. 27 dello Statuto dei Lavoratori che stabilisce i tempi minimi di promozione e all'Art. 25 del suddetto Statuto per l'aggiornamento dell'UML. Promuovere un dipendente violante uno degli articoli o non aggiornare lo stato della prova/il ruolo sull'UML comporterà alla rispettiva sanzione prevista dagli articoli sopraelencati.