

- *Codice Etico*
 - *Codice Deontologico
del Tecnico Ortopedico*
-

ATTIVITÀ DI ITOP E DEL GRUPPO VIVITOP

Fondata nel 1978 a Palestrina (Rm) ITOP SpA Officine Ortopediche si è affermata rapidamente senza mai trascurare i principi del suo fondatore *Francesco Mattogno*: centralità del Paziente, Impegno, Passione, Ricerca, Innovazione e Sviluppo.

ITOP è oggi un punto di riferimento per utenti e professionisti sanitari, con migliaia di dispositivi l'anno forniti tramite Servizio Sanitario Nazionale.

All'interno delle Officine Ortopediche, sia della sede centrale che in altre sedi produttive, vengono progettati e costruiti dispositivi ortopedici su misura (ortesi per arti, di tronco e pediatriche, protesi, calzature su misura, sistemi di postura) grazie all'impegno di Ingegneri biomedici, Tecnici Ortopedici e professionisti altamente specializzati. ITOP fornisce ausili per la mobilità e per la riabilitazione tra i più innovativi ed efficaci esistenti sul mercato internazionale, adattati alle specifiche esigenze di ogni assistito. Inoltre, gestisce un'ampia rete di negozi, commercializza articoli ortopedici, sanitari, sportivi ed elettromedicali avvalendosi della consulenza professionale di un Tecnico Ortopedico in ogni sede.

L'elevata tecnologia degli strumenti e dei materiali utilizzati, la continua formazione e il regolare monitoraggio dell'altissimo livello qualitativo del servizio offerto (Il sistema di gestione aziendale è conforme agli standard UNI EN ISO 9001:2015) rappresentano motivo di orgoglio per la struttura oltre che una garanzia concreta per l'utenza.

Dal 9/9/2022 ITOP è entrata a far parte del Gruppo SOL, multinazionale operante oltre che nel settore dei gas tecnici, industriali e medicinali, anche in quello dell'assistenza domiciliare tramite le società contraddistinte dal marchio "VIVISOL".

Nasce nello stesso anno il **gruppo VIVITOP**, un marchio che simboleggia l'eccellenza nell'offerta di servizi e prodotti personalizzati ad alto livello tecnologico, unendo l'expertise specifica delle aziende che ne fanno parte e valorizzando i punti di forza di ognuna: il paziente può così avvalersi di servizi e prodotti estremamente personalizzati e innovativi che corrispondono ai più alti standard di realizzazione "Made in Italy", valorizzati da un approccio umano ed empatico verso il cliente, che può recarsi direttamente nei punti vendita di riferimento sul territorio.

Con questa direzione strategica il Gruppo SOL, consolida il proprio ruolo all'interno del settore ortopedico, e si orienta sempre di più verso l'innovazione tecnologica, grazie all'importante componente di ricerca e sviluppo presente in ITOP, orientata ai bisogni sempre crescenti dei pazienti, adulti e pediatrici, con gravi patologie ortopediche e neuromuscolari.

Sommario

1. <u>Premessa</u>	7
<u>Missione</u>	7
<u>Valori</u>	7
<u>Nuova edizione del Codice Etico</u>	7
<u>Destinatari del Codice Etico</u>	8
2. <u>Obblighi dei dipendenti e impegni del Gruppo VIVITOP ...</u>	8
3. <u>Principi e indirizzi generali</u>	10
<u>Rispetto dei diritti umani</u>	10
<u>Tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente</u>	10
<u>Prevenzione e contrasto alla corruzione</u>	10
<u>Rapporti con la concorrenza e rispetto delle norme antitrust</u>	11
<u>Tutela dei dati personali</u>	11
<u>Trasparenza delle registrazioni contabili</u>	11
<u>Antiriciclaggio</u>	12
<u>Partecipazioni ad associazioni, iniziative ed eventi</u>	12
4. <u>Rapporti con i dipendenti ed i collaboratori</u>	12
<u>Tutela della persona e delle pari opportunità</u>	12
<u>Apertura e partecipazione</u>	13
<u>Valorizzazione delle risorse</u>	13
<u>Equilibrio tra vita privata e lavorativa</u>	13
<u>Conflitto di interesse</u>	13
<u>Tutela dell'immagine aziendale</u>	14
<u>Rispetto della proprietà industriale e intellettuale</u>	14
<u>Riservatezza delle informazioni</u>	14
<u>Utilizzo dei mezzi e delle risorse aziendali</u>	15
5. <u>Rapporti con i clienti e gli assistiti</u>	16
<u>Attenzione alle esigenze di clienti e assistiti</u>	16
<u>Informazione e comunicazione a clienti e assistiti</u>	16
<u>Prevenzione e contrasto alla corruzione</u>	16
<u>Correttezza nei contratti e nei rapporti commerciali</u>	17
6. <u>Rapporti con i fornitori ed i partner</u>	17
<u>Criteri di selezione</u>	17
<u>Criteri di gestione</u>	17

	<u>Tutela dell'immagine aziendale</u>	18
7.	<u>Rapporti con la comunità, le autorità e gli enti pubblici</u>	18
	<u>Trasparenza nei rapporti con gli enti di controllo e le autorità regolatrici</u>	18
	<u>Sostegno a iniziative sociali</u>	18
	<u>Prevenzione e contrasto alla corruzione</u>	19
8.	<u>Attuazione del Codice Etico</u>	19
	<u>Governo del Codice Etico</u>	19
	<u>Conoscenza e diffusione del Codice Etico</u>	19
	<u>Chiarimenti sul Codice e segnalazioni di violazione</u>	20
	<u>Sistema disciplinare</u>	20
	<u>Principi Finali</u>	21
9.	<u>Ulteriori disposizioni</u>	21
	<u>Controlli interi</u>	21
10.	<u>Codice Deontologico del Tecnico Ortopedico</u>	22
	<u>Disposizione preliminare</u>	22
	<u>Core competence del Tecnico Ortopedico</u>	22
	<u>Area di responsabilità</u>	23
	<u>Capo 1 - Disposizioni generali</u>	24
	<u>Capo 2 - Esercizio della professione</u>	25
	<u>Capo 3 - Aggiornamento professionale</u>	25
	<u>Capo 4 - Rapporto con la persona assistita, suoi familiari, caregiver o persona di riferimento</u>	26
	<u>Capo 5 - Rapporto col medico prescrittore</u>	26
	<u>Capo 6 - Rapporto professionale con colleghi e con altri professionisti sanitari</u>	27
	<u>Capo 7 - Segreto professionale</u>	27
	<u>Capo 8 - Esercizio abusivo della professione</u>	27
	<u>Capo 9 - Rapporti con le autorità e le istituzioni</u>	28
	<u>Capo 10 - Rapporti con cittadini, società e mondo scientifico</u>	28
	<u>Capo 11 - Il compenso del libero professionista</u>	29
	<u>Capo 12 - Provvedimenti disciplinari e norme sanzionatorie</u>	29
	<u>Capo 13 - Disposizione finale</u>	30

Il Codice Etico è un elemento costitutivo e parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalle Società del **Gruppo VIVITOP** ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Correttezza e lealtà nei comportamenti, circolazione delle informazioni, disponibilità all'ascolto, capacità di avvertire che i problemi dei nostri interlocutori sono i nostri problemi, consapevolezza che il processo economico debba continuamente essere coordinato con un sistema di valori: **questa è da sempre la nostra visione.**

Nell'organizzazione interna riteniamo che la struttura operativa debba dare spazio affinché ciascuno possa agire nell'ambito delle proprie deleghe, con autonomia, ma in un forte rapporto fiduciario con il Gruppo. Ogni dipendente deve peraltro accettare l'azione di stimolo, di controllo e di coordinamento che la struttura gerarchica è tenuta a svolgere come elemento di unificazione e regolamentazione.

Siamo convinti che il successo non derivi solamente dal perseguimento di obiettivi di natura reddituale, ma anche dal rispetto delle funzioni sociali conseguenti al fatto di essere inseriti in un contesto esterno con cui si instaurano articolate relazioni.

È così indispensabile essere capaci di integrare la dimensione economica con quella sociale, giuridica ed etica dell'impresa affinché, effettivamente, ogni attività aziendale contribuisca ad aumentare il benessere collettivo, producendo miglioramenti di tipo quantitativo e qualitativo.

Nel valutare l'operato delle società del Gruppo non ci possiamo limitare alla misura della sola sua efficienza, ma dobbiamo anche prendere in considerazione parametri adeguati a misurare i contributi da essa e da tutti noi apportati al benessere collettivo.

Il nostro Gruppo, infatti, è una realtà in cui alcune delle più elevate aspirazioni umane (realizzazione di sé stessi, impegno, solidarietà, creatività, responsabilità) devono poter trovare legittima realizzazione; essa non può quindi non avere anche importanti risvolti etici, oltre a quelli strettamente economici.

Solo condividendo ed agendo coerentemente con questi convincimenti, accrescendo la qualità, la trasparenza e la correttezza delle nostre prestazioni professionali sarà possibile, per noi e per il nostro Gruppo, affrontare con successo il mercato globale. Il tutto con una forte convinzione: **questi principi ci danno la capacità di rispondere meglio alle esigenze dei nostri clienti e assistiti, di rimetterci costantemente in gioco, di rinnovarci e migliorarci come Gruppo, come singole Società, come individui.**

1. PREMESSA

Missione

La missione del gruppo **VIVITOP** è **ricercare e sviluppare strumenti per una migliore qualità della vita.**

Valori

Il gruppo **VIVITOP** è consapevole che occorre sempre bilanciare le aspettative degli azionisti con quelle di tutti coloro i quali si interfacciano con l'azienda in quanto portatori di interessi legittimi. Il gruppo ritiene pertanto che i valori sui quali deve basarsi l'operatività di ogni giorno siano:

l'etica dei comportamenti: nei rapporti interpersonali, nei confronti dei dipendenti, degli clienti e assistiti, dei fornitori e degli stakeholder tutti;

la sicurezza: per tutti i dipendenti ed i collaboratori, la sicurezza sul lavoro e quella dei prodotti e dei servizi deve essere considerata una delle massime priorità;

la soddisfazione del cliente: ci impegniamo a fornire a clienti e assistiti con costanza e continuità soluzioni innovative e tecnologicamente avanzate contribuendo a migliorare la qualità della vita;

lo sviluppo equilibrato: operiamo per creare una crescita economica equilibrata ed uno sviluppo costante nel lungo termine, impiegando le risorse in maniera efficiente ed orientandole costantemente al cambiamento;

la valorizzazione delle risorse umane: consideriamo l'attrazione e la fidelizzazione di nuovi talenti e, in generale, la formazione e lo sviluppo delle capacità degli individui uno strumento fondamentale per il successo del gruppo **VIVITOP**; puntiamo molto sui giovani senza tralasciare una corretta e sensibile gestione dei dipendenti più anziani.

Nuova edizione del Codice Etico

Questa revisione del Codice ha voluto tenere conto di tutto questo in modo da rendere sempre più evidenti i principi ed i comportamenti che devono caratterizzare le relazioni con tutti gli stakeholder.

L'obiettivo è che il Codice diventi sempre più uno strumento di governo dell'azienda, fungendo da indirizzo per l'attuazione della sostenibilità nel gruppo **VIVITOP** e per la gestione attiva e consapevole delle questioni etiche nelle attività lavorative.

Destinatari del Codice Etico

Il Codice Etico si applica a tutti i dipendenti, collaboratori ed amministratori delle Società del gruppo **VIVITOP**.

Il Codice si applica anche a tutti coloro che, a vario titolo, entrano in contatto con il gruppo (quali ad esempio: fornitori, partner, clienti, ecc.), contribuendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali, coerentemente con la missione del gruppo **VIVITOP**.

Ogni Società del gruppo **VIVITOP** è impegnata a sviluppare le proprie azioni e attività ispirandosi ai principi e valori contenuti nel presente Codice etico. Ogni Società del gruppo è pertanto direttamente responsabile, qualora necessario e nel proprio ambito di competenza, di individuare e di formalizzare apposite procedure interne.

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

2. OBBLIGHI DEI DIPENDENTI E IMPEGNI DEL GRUPPO VIVITOP NELL'APPLICAZIONE DEL CODICE

Tutti i dipendenti ed i collaboratori del gruppo **VIVITOP** devono tenere un comportamento leale, diligente e responsabile nei confronti del gruppo e dei terzi. Ciò significa che essi devono:

- perseguire con professionalità, tempestività e diligenza gli obiettivi indicati dal gruppo e dai responsabili diretti;
- lavorare nel rispetto delle procedure aziendali e delle leggi e regolamenti vigenti nei Paesi in cui operano;
- svolgere le proprie mansioni professionalità e competenza, con assidua precisione educazione e cortesia, verificando sempre il proprio operato prima della consegna dei lavori svolti e possibilmente con dettagliata documentazione scritta.
- conoscere e rispettare i principi contenuti nel Codice Etico e, per chi ha responsabilità di gestione di persone, farli rispettare dai propri collaboratori, fornendo loro assistenza nella sua applicazione;
- comunicare, in ragione delle proprie responsabilità, ai terzi con cui si trova ad operare i principi contenuti nel Codice Etico e le norme di comportamento aziendali, esigendone il rispetto;

- segnalare tempestivamente qualunque inosservanza del Codice, anche potenziale, di cui viene a conoscenza da parte di qualunque destinatario dello stesso.
- porre tra i propri obiettivi principali la propria continua formazione personale, agendo per aumentare progressivamente le proprie conoscenze nell'ambito lavorativo e condividendo appieno quelle già acquisite;
- garantire una totale condivisione delle conoscenze e un ambiente costruttivo finalizzato ad una cooperazione reciproca di gruppo, sia interna al gruppo stesso, sia aperta ad accogliere nuovi stimoli provenienti dall'esterno.

I Soggetti Apicali (amministratori, direttore generale, dirigenti), i Responsabili delle Funzioni aziendali, nonché chiunque gestisca dei collaboratori, devono:

- adottare un comportamento che sia d'esempio per tutti i propri collaboratori;
- indirizzare tutti i propri collaboratori al rispetto delle norme del Codice, favorendone la diffusione e la comprensione;
- selezionare accuratamente eventuali collaboratori, dipendenti, fornitori, tenendo anche conto del grado di affidamento che questi sembrano poter dare circa il rispetto delle norme del Codice.
- inserire requisiti etici tra quelli da verificare nella selezione e valutazione dei collaboratori, dipendenti, fornitori e appaltatori.

Il gruppo **VIVITOP**, per supportare i suoi dipendenti nell'ottemperare ai propri obblighi, si impegna a:

- garantire la diffusione del Codice Etico ed il suo aggiornamento;
- provvedere alla formazione dei dipendenti sui principi e sulle regole di comportamento;
- svolgere verifiche a seguito di segnalazioni di violazioni, anche potenziali;
- garantire che nessuno subisca discriminazioni o ritorsioni per aver segnalato situazioni di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Codice;
- applicare le relative sanzioni, in caso di accertamento delle violazioni.

3. PRINCIPI E INDIRIZZI GENERALI

Rispetto dei diritti umani

In linea con i principi del Global Compact promossi dall'ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite), il gruppo **VIVITOP** si impegna a sostenere la protezione e la tutela dei diritti umani secondo i principi affermati nella Dichiarazione Universale del 1948 e riconosce i principi stabiliti dalle Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization).

In particolare, si impegna a tutelare il diritto di associazione e di negoziazione collettiva, ad assicurare il divieto di lavoro forzato, coatto, irregolare o minorile e a garantire la non discriminazione sotto ogni forma nell'occupazione.

Tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente

Il gruppo **VIVITOP** ritiene fondamentale che tutti i propri dipendenti e gli altri soggetti terzi che accedono ai luoghi di lavoro possano trovare ambienti confortevoli e sicuri e considera l'ambiente un patrimonio da proteggere nell'interesse di tutti, delle generazioni future e dell'impresa stessa.

Si impegna dunque a diffondere la cultura della sicurezza e del rispetto dell'ambiente, promuovendo comportamenti responsabili, anche attraverso la formazione continua e l'adozione di sistemi di gestione.

Ogni dipendente e collaboratore deve essere a conoscenza e rispettare le leggi, le normative e le procedure interne afferenti alle proprie attività.

Il gruppo **VIVITOP** favorisce la partecipazione di ciascun dipendente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di promozione della salute e sicurezza, a tutela di sé stesso, dei propri colleghi e dei terzi.

Prevenzione e contrasto alla corruzione

Il gruppo **VIVITOP** nello svolgimento delle proprie attività, è impegnato nel contrasto alla corruzione e nella prevenzione dei rischi di pratiche illecite, a qualsiasi livello lavorativo e in ogni ambito geografico.

Ciò viene perseguito attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici, la definizione di regole di condotta e l'effettiva attuazione di processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili e con le migliori pratiche internazionali (linee guida dell'Organization for Economic Cooperation and Development ed i principi anti-corruzione statuiti dalle Nazioni Unite nel 2003).

Il gruppo **VIVITOP** non consente pratiche e comportamenti illegali, collusivi, paga-

menti illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi al fine di ottenere o mantenere un affare o assicurarsi un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'impresa.

Rapporti con la concorrenza e rispetto delle norme antitrust

Il gruppo **VIVITOP** crede fermamente nei principi del libero mercato e della concorrenza e per tale ragione ottempera a quanto previsto dalla normativa italiana ed europea, diffondendo i principi fondamentali della normativa Antitrust in modo che tutti i soggetti che operano per il gruppo si conformino a tali principi nello svolgimento del proprio lavoro.

Tutela dei dati personali

Il gruppo **VIVITOP** assicura la riservatezza dei dati personali in proprio possesso e la correttezza dei loro trattamenti. I dati vengono utilizzati esclusivamente per finalità connesse all'esercizio delle proprie attività, osservando le misure di sicurezza adottate e in conformità alle norme giuridiche via via in vigore.

Trasparenza delle registrazioni contabili

Trasparenza, veridicità, chiarezza e precisione devono essere posti alla base dei processi di gestione dei flussi monetari e contabili al fine di garantire una corretta informativa di bilancio.

Ogni operazione e transazione, eseguite da e per conto di ogni Società del gruppo **VIVITOP**, deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua e deve essere sempre possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata una adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi. Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

Tutta la documentazione deve essere tempestivamente e sistematicamente archiviata in modo che in qualunque momento si possa ricostruire il relativo quadro contabile: oltre l'archiviazione negli appositi raccoglitori cartacei, se previsto, i documenti dovranno essere memorizzati anche nei supporti elettronici dai quali

potranno essere rapidamente rintracciati e visualizzati con apposito software documentale. E' compito comunque di ogni dipendente far si che la documentazione relativa alla propria attività sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione dei controlli.

Antiriciclaggio

Il gruppo **VIVITOP** s'impegna ad ostacolare con ogni mezzo l'utilizzo del proprio sistema economico-finanziario per finalità di riciclaggio, di autoriciclaggio o di finanziamento di qualsiasi attività criminosa.

Il gruppo, inoltre, ostacola tutte quelle operazioni che impediscono una corretta identificazione della provenienza del denaro, dei beni e delle altre utilità.

Partecipazioni ad associazioni, iniziative ed eventi

Il gruppo **VIVITOP** favorisce la partecipazione ad associazioni, iniziative ed eventi purché sia compatibile con l'attività lavorativa del dipendente.

Il gruppo intrattiene, in particolare, relazioni con associazioni portatrici di interessi (ad esempio, Assortopedia, Fioto, Antoi, Assobiomedica e altre associazioni di settore) al fine di sviluppare le proprie attività, di stabilire forme di cooperazione di reciproca utilità, e di presentare le proprie posizioni su temi di comune interesse.

4. RAPPORTI CON I DIPENDENTI ED I COLLABORATORI¹

Tutela della persona e delle pari opportunità

Nel gruppo **VIVITOP** non è consentita alcuna forma di discriminazione, sia essa riferita alla condizione fisica, alla disabilità, alle opinioni, alla nazionalità, all'etnia, alla religione, al sesso, all'orientamento sessuale e all'identità di genere, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

Il gruppo **VIVITOP** garantisce che tale tutela sia osservata in ogni momento della gestione delle risorse umane: dalla selezione all'assunzione, dalla formazione alla valutazione e alla retribuzione.

A tutti i dipendenti è richiesto di assumere un atteggiamento, nei confronti dei pro-

¹ Nel presente capitolo, il termine dipendenti include anche i collaboratori

pri colleghi, improntato al rispetto reciproco, alla tutela dei diritti e della dignità delle persone. Il gruppo previene, scoraggia e gestisce qualsiasi situazione di ingiustizia o discriminazione sul luogo di lavoro, così come qualsiasi situazione di prepotenza, violenza o molestia.

Apertura e partecipazione

Il gruppo **VIVITOP** si impegna a promuovere il confronto e la collaborazione tra tutti i dipendenti, tenendo conto delle attitudini di ogni risorsa, in un clima di apertura e partecipazione. Ai dipendenti è richiesto una partecipazione responsabile ai processi aziendali perché si sentano parte del progetto di crescita del gruppo **VIVITOP**, attraverso il quale raggiungere anche il proprio sviluppo professionale e personale.

Valorizzazione delle risorse

Il gruppo **VIVITOP** si impegna a sviluppare le capacità e le competenze dei propri dipendenti, e ne incentiva la creatività affinché ciascuno possa esprimere il proprio potenziale, in armonia con le esigenze dell'organizzazione.

La formazione è un elemento fondamentale per il gruppo, che si impegna a coniugare le esigenze di crescita aziendale con il fabbisogno formativo espresso dai dipendenti.

Equilibrio tra vita privata e lavorativa

Il gruppo **VIVITOP** si impegna a favorire progetti e strumenti utili per migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti e per supportarli a conciliare la vita lavorativa con quella privata, con la convinzione che un buon equilibrio tra vita privata e lavorativa sia uno dei fattori per motivare i propri dipendenti.

Conflitto di interesse

Ogni operazione e attività deve essere intrapresa soltanto ed esclusivamente nell'interesse dell'azienda e in modo lecito, trasparente e corretto.

I dipendenti devono evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nell'interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice Etico.

I dipendenti sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di ap-

partenenza. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata alla Direzione.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si ricorda che determinano una situazione di conflitto:

- a) interessi economici e finanziari del dipendente e/o della sua famiglia esercitati in concorrenza o contrasto con quelli dell'azienda;
- b) svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti dell'azienda;
- c) accettazione di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con l'azienda.

Vista la varietà delle citazioni che possono evidenziarsi, in caso di dubbio circa l'insorgenza o meno di conflitto di interesse i dipendenti dovranno rivolgersi al proprio responsabile per avere i chiarimenti del caso.

Tutela dell'immagine aziendale

L'immagine e la reputazione del gruppo **VIVITOP** sono un valore che tutti i dipendenti sono chiamati a tutelare con i loro comportamenti in ogni situazione, tenendo conto dell'evolversi della tecnologia e dei nuovi strumenti di comunicazione (social media) disponibili.

Rispetto della proprietà industriale e intellettuale

Il gruppo **VIVITOP** promuove le attività di ricerca e innovazione da parte dei propri dipendenti, ciascuno nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli asset intellettuali generati da tale attività costituiscono un patrimonio fondamentale per il gruppo. Tutti i dipendenti sono tenuti ad assicurare la riservatezza di tutto ciò che costituisce la proprietà industriale ed intellettuale del gruppo, ivi incluse le informazioni tecniche, documentazioni contrattuali, know-how (comprese informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante lo svolgimento delle proprie mansioni), brevetti, marchi. Allo stesso modo, devono rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi, astenendosi dall'uso non autorizzato di tali diritti.

Riservatezza delle informazioni

Il dipendente è tenuto a mantenere il più stretto e assoluto riserbo su tutte le informazioni relative all'azienda e/o ai suoi dipendenti delle quali sia a conoscenza in virtù della sua attività di lavoro. Questo al fine di evitare la divulgazione di notizie

riservate attinenti all'organizzazione, ai metodi di produzione ed a qualsiasi altra informazione la cui divulgazione possa arrecare danno per l'azienda. In particolare il personale dovrà:

- a) acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità direttamente riconducibili alla funzione svolta;
- b) acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- c) conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- d) comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione dei superiori;
- e) assicurarsi che non sussistano i vincoli alla possibile divulgazione delle informazioni riguardanti i terzi collegati all'azienda da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso.

Vista la varietà delle citazioni che possono evidenziarsi, in caso di dubbio circa l'insorgenza o meno di conflitto di interesse i dipendenti dovranno rivolgersi al proprio responsabile per avere i chiarimenti del caso.

Utilizzo dei mezzi e delle risorse aziendali

Il dipendente è tenuto a garantire il massimo rispetto delle infrastrutture, mezzi, strumenti e materiali dell'azienda, segnalando con tempestività al proprio responsabile l'eventuale uso difforme di tali dotazioni che ritenga altri ne facciano. Appartengono a queste categorie, ad esempio locali, arredamenti e suppellettili, dotazioni operative e attrezzature (quali auto aziendali, utensili, personal computer, stampanti, fotocopiatrici, server, o ancora strumenti di comunicazione, quali telefono, fax, posta elettronica, cancelleria personale, carta), funzionalità offerte dal sistema informativo aziendale (quali procedure di elaborazione, software, accesso ad internet e banche dati e simili), libri, manuali, giornali e riviste in genere.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare le dotazioni dell'azienda soltanto per l'espletamento delle mansioni lavorative a cui è preposto.

E' pertanto tassativamente vietato ai dipendenti agire con i mezzi aziendali, siano essi informatici, tecnici o di qualunque altro tipo, per il conseguimento di fini o interessi privati o in concorrenza con le attività aziendali. Al dipendente è consentito utilizzare dotazioni e/o materiale dell'azienda al di fuori delle strutture di quest'ultima soltanto nei casi di utilizzo per motivi aziendali, quali, ad esempio l'attività in trasferta presso sedi diverse da quella abituale, prestazioni lavorative in regime di distacco, e simili. In tutti gli altri casi è necessaria espressa autorizzazione del proprio superiore.

5. RAPPORTI CON I CLIENTI E GLI ASSISTITI

Attenzione alle esigenze di clienti e assistiti

Il gruppo **VIVITOP** orienta la propria attività alla soddisfazione delle migliori e legittime aspettative dei propri clienti e assistiti fornendo loro prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive, nel rispetto delle norme poste a tutela della concorrenza e del mercato.

La ricerca e l'innovazione sono punti cardine della politica del gruppo **VIVITOP**, con l'obiettivo di sviluppare prodotti e servizi che favoriscano la salute e la sicurezza di clienti e assistiti.

Informazione e comunicazione a clienti e assistiti

L'Assistito è il cuore dell'attività aziendale: il lavoro viene svolto prima di tutto per garantire la Sua soddisfazione.

E' fatto obbligo ai dipendenti dell'azienda di:

- a) osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con clienti e assistiti;
- b) fornire informazioni accurate ed esaurienti sulle caratteristiche, sulle funzioni e sui rischi dei dispositivi e dei servizi offerti così da consentire al cliente/assistito una valutazione e una scelta consapevole oltre che un utilizzo in sicurezza dei dispositivi stessi.

Prevenzione e contrasto alla corruzione

Ogni dipendente è tenuto a relazionarsi lealmente con tutte le sue controparti e, in particolare, con i clienti (sia privati che pubblici).

Il gruppo **VIVITOP** non accetta che alcun dipendente, direttamente o indirettamente, anche a seguito di pressioni illecite, offra, prometta o autorizzi il pagamento di somme di denaro o l'elargizione di qualsiasi altro beneficio (inclusi regali o doni, ad eccezione di oggetti commerciali comunemente accettati a livello internazionale e di modico valore), con il fine di influenzare il giudizio o la condotta di qualsiasi soggetto per aggiudicarsi o mantenere rapporti commerciali.

Qualsiasi offerta, promessa, concessione o donazione deve dunque essere effettuata in conformità con le leggi applicabili e con le procedure aziendali e non deve in alcun modo ingenerare l'impressione di malafede o scorrettezza.

Correttezza nei contratti e nei rapporti commerciali

Nello svolgimento delle proprie attività, il gruppo **VIVITOP** garantisce equità di trattamento tra i clienti. Assicura, inoltre, correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il corretto adempimento di quanto previsto dai contratti.

6. RAPPORTI CON I FORNITORI ED I PARTNER

Criteri di selezione

Il gruppo **VIVITOP** garantisce che a nessun potenziale fornitore o partner (consulenti, professionisti ed altri collaboratori esterni) in possesso dei necessari requisiti venga preclusa la possibilità di competere per offrire i propri prodotti o servizi.

Nella selezione dei fornitori e dei partner strategici, il gruppo non si basa solo su criteri economici, ma tiene anche nella dovuta considerazione le capacità tecniche, finanziarie ed organizzative, nonché requisiti ambientali, di salute e sicurezza dei lavoratori e sociali.

Il gruppo **VIVITOP** cerca di evitare situazioni di eccessiva dipendenza dai propri fornitori e viceversa.

Criteri di gestione

Il gruppo **VIVITOP** gestisce i rapporti con i fornitori e i partner secondo criteri di imparzialità e correttezza, lealtà e trasparenza.

Per i fornitori ed i partner strategici, i dipendenti del gruppo devono:

- inserire all'interno del contratto una clausola di presa visione del presente Codice e di rispetto dei principi in esso contenuti;
- accertarsi che tutti i compensi o le somme a qualsiasi titolo corrisposte vengano adeguatamente documentate e siano comunque proporzionate all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato;
- accertarsi che non vi siano situazioni di incompatibilità o di conflitto di interessi.
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti e assistiti in termini di qualità, costo e tempi di consegna;

- portare a conoscenza della direzione i problemi insorti con un fornitore in modo da poterne valutare le conseguenze.

Nel caso in cui il fornitore o il partner non rispetti i principi del presente Codice, il gruppo **VIVITOP** si avvale della facoltà di interrompere il rapporto contrattuale e di escludere ulteriori collaborazioni.

Tutela dell'immagine aziendale

L'immagine del gruppo **VIVITOP** è un valore che tutti i fornitori ed i partner sono chiamati a tutelare con i loro comportamenti in ogni situazione, in quanto concorrono, spesso operando a contatto con il cliente o l'assistito, a costruire la reputazione del gruppo.

7. RAPPORTI CON LA COMUNITÀ, LE AUTORITÀ E GLI ENTI PUBBLICI

Trasparenza nei rapporti con gli enti di controllo e le autorità regolatrici

Il gruppo **VIVITOP** si impegna a fornire alle autorità deputate al controllo e alla regolamentazione delle proprie attività produttive e dei servizi forniti ai clienti e agli assistiti tutte le informazioni richieste, in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva.

Sostegno a iniziative sociali

Il gruppo **VIVITOP** sostiene enti, istituzioni e associazioni che operano in coerenza con i propri valori, sia con contributi economici, che mettendo a disposizione le proprie competenze.

Nel sostegno ad iniziative sociali, il gruppo **VIVITOP** si attiene ad una apposita procedura che definisce le regole e le modalità di gestione delle donazioni, degli omaggi e delle altre forme di liberalità.

Prevenzione e contrasto alla corruzione

Il gruppo **VIVITOP** non consente che alcun dipendente o persona che agisca per conto di una Società del gruppo, prometta o offra direttamente od indirettamente

denaro od altro beneficio a rappresentanti degli Enti Pubblici (Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio), da cui possa conseguirne per la Società un indebito o illecito interesse o vantaggio.

8. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Governo del Codice Etico

Ciascuna Società del gruppo **VIVITOP** adotta, tempestivamente, il presente Codice Etico tramite deliberazione del consiglio di amministrazione (o del corrispondente organo/funzione/ruolo qualora la governance della Società non lo preveda) e designa il responsabile della diffusione del Codice ai diversi stakeholder.

Conoscenza e diffusione del Codice Etico

VIVITOP si è fino ad oggi contraddistinta per una lunga tradizione di rispetto delle vigenti normative per ogni specifico settore di interesse riscuotendo credibilità e apprezzamento da parte di clienti e assistiti. Un comportamento non etico o illecito determinerebbe per l'azienda la lesione del rapporto fiduciario con danni gravissimi sull'immagine, la reputazione e la credibilità.

Il gruppo **VIVITOP** richiede a tutti coloro ai quali si applica il Codice Etico, la conoscenza dei principi e delle regole di comportamento in esso descritte, nonché delle procedure interne di riferimento.

Il gruppo **VIVITOP** è impegnato a rendere accessibile e a diffondere il Codice Etico attraverso:

- la pubblicazione sui siti web delle varie Società, nonché nella intranet aziendale;
- la consegna a ciascun amministratore, dipendente o collaboratore all'atto, rispettivamente, della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto di collaborazione;
- l'obbligo contrattuale di presa visione per fornitori e partner strategici.

Per i dipendenti ed i collaboratori sono previste sessioni di formazione e verifica per garantire l'effettiva ed efficace diffusione del Codice.

Ciascun dipendente è tenuto ad informare, in ragione delle proprie competenze, i soggetti terzi con cui ci si trova ad operare circa i principi e le regole di comportamento contenuti del presente Codice, esigendone il rispetto.

Chiarimenti sul Codice e segnalazioni di violazione

Per i dipendenti del gruppo **VIVITOP** il primo riferimento per i chiarimenti sui principi o sulle regole di comportamento del Codice e sulla sua applicazione è il responsabile della propria unità, il quale può fornire una risposta o rimandare al responsabile designato nella propria Società o direttamente alla Direzione Generale VIVITOP.

Chiunque venga a conoscenza di inosservanze, anche potenziali, dei principi o delle regole di comportamento del presente Codice, da parte di qualunque destinatario del Codice, deve segnalarle immediatamente, inviando una comunicazione alla casella di posta elettronica eticamente@vivitop.it.

Nel caso le segnalazioni riguardino tematiche trattate nel Codice Etico, ma normative da altri Codici (ad esempio, antitrust), esse devono essere indirizzate alle funzioni individuate in tali documenti.

Il gruppo **VIVITOP** tutela chi effettua segnalazioni in buona fede da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge.

Sistema disciplinare

Il mancato rispetto o la violazione delle disposizioni del presente Codice Etico da parte dei prestatori di lavoro (dipendenti e collaboratori di una Società del Gruppo VIVITOP) costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e potrà determinare, a seconda dei casi l'applicazione delle sanzioni e dei provvedimenti disciplinari previsti dai Contratti Collettivi applicabili e dalle leggi in materia esistenti, la risoluzione del rapporto, il risarcimento del danno.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di lavoro e saranno proporzionate alla gravità dei fatti.

L'accertamento delle infrazioni, l'avvio e la gestione dei procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Principi finali

I provvedimenti disciplinari potranno comprendere, a discrezione esclusiva della **VIVITOP**, il richiamo verbale o scritto, la sospensione o la risoluzione immediata del rapporto di lavoro o di affari, o qualsiasi altro provvedimento disciplinare ritenuto opportuno per le circostanze.

Il rapporto di lavoro potrà essere risolto secondo i termini del medesimo e ai sensi

delle normative applicabili.

Le norme contenute nel presente Codice Etico non rappresentano un elenco esaustivo delle norme adottate dalla VIVITOP, né un elenco esaustivo delle tipologie comportamentali suscettibili di provvedimenti disciplinari, compreso il licenziamento.

9. ULTERIORI DISPOSIZIONI

Controlli interni

E' politica dell'azienda diffondere a tutti i livelli non solo l'esistenza e l'importanza dei controlli ma anche una mentalità orientata all'esercizio dei medesimi.

Con il sistema di controllo interno **VIVITOP** intende perseguire gli obiettivi generali di efficacia ed efficienza delle proprie operazioni, di salvaguardia dei beni e delle risorse aziendali, di osservanza delle leggi, dei regolamenti e delle procedure interne e di affidabilità dei dati contabili e finanziari.

Ogni dipendente ha quindi, nell'ambito della propria attività, la precisa responsabilità di realizzare, mantenere e monitorare il corretto funzionamento e l'efficacia del sistema di controllo interno.

10. CODICE DEONTOLOGICO DEL TECNICO ORTOPEDICO

I Tecnici Ortopedici, oltre a rispettare il Codice Etico dovranno attenersi al Codice Deontologico approvato dalla Commissione d'Albo Nazionale in data 11 ottobre 2021.

Disposizione preliminare

Il Codice deontologico del Tecnico ortopedico identifica le regole, ispirate ai principi etici definiti nella Costituzione Etica della Federazione nazionale degli Ordini dei tecnici sanitari di radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione, che disciplinano l'esercizio professionale dei tecnici ortopedici iscritti all'Albo professionale.

Core competence del Tecnico ortopedico

Il Tecnico Ortopedico (di seguito T.O.) è il professionista sanitario che, su diagnosi medica, nel rispetto del piano terapeutico/riabilitativo individuale, previa autonoma e diretta valutazione tecnico/clinica della persona assistita, progetta, realizza, adatta, applica ed opera la fornitura e la messa in servizio di tutti i dispositivi medici esoscheletrici, di tipo meccanico o che utilizzano energia esterna o energia mista corporea ed esterna, che abbiano funzione sostitutiva, correttiva, compensativa e di sostegno dell'apparato locomotore, nonché gli ausili tecnici a tal fine prodotti, compresi i sistemi di seduta.

Il T.O. istruisce e addestra la persona assistita nell'utilizzo delle protesi, delle ortesi e degli ausili applicati, opera in autonomia tutti gli interventi, di assistenza e riparazione dei dispositivi medici prodotti e/o adattati al fine di garantirne l'efficienza e la sicurezza d'uso.

Indica e propone, sulla base delle proprie responsabilità e conoscenze tecnico-professionali, la necessità del rinnovo di protesi, tutori, ortesi ed ausili tecnici non più efficienti, in condizioni d'usura critiche o a termine del ciclo di vita.

Partecipa in équipe multiprofessionale alla redazione del piano terapeutico/riabilitativo e all'individuazione dei dispositivi medici e dei relativi requisiti tecnici utili al raggiungimento del fine prefissato.

È responsabile dell'organizzazione, pianificazione e qualità degli atti professionali svolti nell'ambito delle proprie competenze; si assume la responsabilità della messa in servizio di un dispositivo medico, presta attività e consulenza tecnico professionale in strutture sanitarie, pubbliche o private, in regime di dipendenza o libero-professionale.

Il T.O. nella qualità di professionista sanitario, segnala "agli organi responsabili", compreso il medico prescrittore, le situazioni anomale osservate al fine di migliorare la qualità della vita della persona assistita e agevolare le attività di chi presta assistenza.

Area di responsabilità

L'Area di responsabilità del T.O. attiene ai seguenti ambiti: clinico assistenziale, formativa e di ricerca, organizzativa gestionale.

Nello svolgimento autonomo dei propri compiti:

- collabora alla redazione del progetto terapeutico e/o riabilitativo individuale per definire la fattibilità e l'efficienza di un percorso ortoprotesico o di un ausilio tecnico;
- opera la presa in carico della persona assistita previa diagnosi e indicazione funzionale del presidio da approntare;
- interpreta i bisogni e le aspettative della persona assistita;
- promuove l'empowerment dell'individuo;
- esegue le valutazioni tecniche e cliniche necessarie ed effettua direttamente sulla persona assistita i rilievi morfologici necessari;
- utilizza tutti gli strumenti, non invasivi, resi disponibili dallo stato dell'arte per le finalità valutative preliminari, informative e di controllo utili alla realizzazione ortoprotesica o dell'ausilio tecnico;
- valuta e verifica la sicurezza d'uso dei dispositivi prodotti, approntati o personalizzati;
- progetta, definisce le specifiche tecniche, produce, assembla, modifica, e personalizza i dispositivi medici richiesti, sia ortesi, protesi, ausili tecnici o sistemi di postura, sia i dispositivi correttivi, compensativi, palliativi, contentivi ovvero posizionali, funzionali, fisiognomici o compressivi, per il corpo e più specificatamente per l'apparato locomotore;
- verifica la congruenza clinico/morfologica e tecnico/funzionale del dispositivo immesso in servizio rimettendone la verifica di efficacia terapeutica/riabilitativa al prescrittore;
- fornisce i dispositivi medici prodotti e personalizzati;
- verifica la conformità e la sicurezza dei presidi prodotti e applicati alla persona assistita sottoscrivendo l'attestato di conformità nei termini di legge;
- gestisce la qualità dei processi e dei protocolli di produzione;

- espleta le attività necessarie a garanzia dell'efficienza e della gestione del rischio del dispositivo prodotto;
- sovrintende e sorveglia l'immissione in servizio dei dispositivi medici anche a mezzo di richiami e protocolli di assistenza programmata;
- cura e garantisce direttamente l'assistenza dei presidi prodotti, nonché l'assistenza dei presidi forniti;
- esegue follow-up e monitoraggi tesi alla verifica del mantenimento in efficienza dei dispositivi immessi in servizio e segnala il raggiungimento dei limiti di congruenza o di sicurezza al fine di proporre il ripristino o la sostituzione del presidio stesso;
- sviluppa, in collaborazione con altri professionisti sanitari, progetti di ricerca mirati alla promozione della salute e della qualità della vita;
- gestisce e organizza le strutture sanitarie proprie del T.O. in cui presta opera coordinandone le attività ed i processi relativi alla erogazione dei dispositivi medici di specie;
- pianifica il lavoro, organizza e coordina i processi di propria competenza all'interno della struttura in cui opera;
- coordina corsi di laurea con particolare attenzione a:
 - Insegnamento materie caratterizzanti
 - Tutor per tirocini
 - Formazione per operatori di supporto all'attività del T.O.
- promuove le attività di ricerca e sperimentazione su tutte le procedure, sui materiali e metodi in utilizzo della tecnica ortopedica, sui macchinari e su tutta la componentistica legata alla robotica, all'intelligenza artificiale.

Capo 1 - Disposizioni generali

1- Il Codice deontologico contiene l'insieme dei principi e delle regole a cui il T.O. deve uniformare l'esercizio della professione.

Il T.O. è tenuto alla conoscenza dei contenuti del presente Codice, la cui ignoranza non lo esonera da responsabilità disciplinari.

Le prescrizioni del presente Codice si applicano a tutti i T.O., indipendentemente dalle modalità di svolgimento dell'attività.

2- L'inosservanza delle norme previste nel presente Codice ed ogni azione od omissione comunque contraria al decoro, alla dignità ed al corretto esercizio della professione sono punibili, in relazione alla gravità degli atti, con le sanzioni disciplinari di

cui al successivo Capo 12.

3- Tutti i T.O. sono tenuti all'osservanza delle norme contenute nel presente Codice, osservanza che è sottoposta a vigilanza da parte dell'Ordine professionale.

4 - Il T.O. è tenuto ad osservare una condotta eticamente irreprensibile anche al di fuori dell'attività professionale.

Capo 2 - Esercizio della professione

5 - Il T.O., nel quadro delle attività riconosciutegli dalla legge, esercita la professione imponendosi come unico ed esclusivo obiettivo la salute della persona assistita, operando, a tal fine, secondo scienza e coscienza.

6 - Il T.O. agisce sulla base del proprio livello di competenza e ricorre, se necessario, alla consulenza e all'intervento dei TT.OO. riconosciuti esperti o specialisti dalla comunità scientifica.

7 - Il T.O. presta consulenza ponendo la sua competenza a disposizione della propria e delle altre comunità professionali, istituzionali e sociali.

8 - Nell'esercizio della professione è vietata ogni forma di comparaggio.

9 - Il T.O. deve esercitare la propria attività in sedi appropriate alla dignità ed al decoro della professione; deve operare in spazi idonei alle prestazioni da effettuare in rapporto alle diverse abilità delle persone assistite ed al loro diritto alla privacy, garantendo efficacia ed efficienza delle prestazioni eseguite; nell'esercizio delle sue attività è tenuto ad indossare il camice sul quale è apposto il distintivo professionale ed il nome e cognome.

Capo 3 - Aggiornamento professionale

10 - Il T.O. è tenuto al costante aggiornamento professionale e delle proprie conoscenze tecnico-scientifiche che realizza attraverso lo studio e la ricerca, il pensiero critico e la riflessione fondata sull'esperienza e la buona prassi. Allo stesso fine, pianifica, svolge e partecipa ad attività formative ed adempie agli obblighi derivanti dal programma di Educazione Continua in Medicina.

11 - Il T.O., nel riconoscere il valore della ricerca scientifica e della sperimentazione, elabora, svolge e partecipa a percorsi di ricerca in ambito tecnico assistenziale, organizzativo e formativo, rendendone disponibili i risultati ottenuti; qualsiasi forma di sperimentazione deve tuttavia ispirarsi all'inderogabile principio della dignità e dell'integrità psicofisica della persona.

Capo 4 - Rapporto con la persona assistita, suoi familiari, caregiver o persona di riferimento

12 - Il T.O. riconosce nella persona assistita il soggetto titolare dei "diritti inviolabili" e per questo lo pone al centro di tutte le attenzioni che ne tutelino la salute e la sua integrità psico-fisica.

13 - Il T.O. deve improntare la propria attività al più pieno rispetto ed alla più piena collaborazione con la persona assistita, astenendosi da ogni forma di discriminazione; non deve mai ridurre la persona ad una patologia, ad un numero o ad un segmento corporeo sul quale professionalmente operare in quanto lesivo per la sua dignità personale e sociale e quindi dovrà curare la qualità della relazione con la persona assistita, utilizzando sempre nome e cognome nel rivolgersi ad essa.

14 - Il T.O. deve instaurare una relazione con la persona assistita ponendosi in una posizione di ascolto e finalizzando le informazioni raccolte alla qualità degli interventi tecnici da svolgere; deve rendere altresì informata la persona assistita o, in alternativa il caregiver o la persona di riferimento, sugli aspetti tecnologici e tecnici relativi alla realizzazione del dispositivo ortoprotesico prescritto.

15 - Il T.O. rifiuta l'accanimento terapeutico e riabilitativo perché lesivo della dignità e della salute della persona assistita e, quando, a suo giudizio, ne rileva il verificarsi, ne dà segnalazione contrastando i comportamenti e le relazioni incompatibili con il bene primario della salute della persona.

16 - Il T.O. deve essere consapevole che la persona assistita ha diritto ad un accesso agevole alle varie strutture esistenti all'interno delle aziende, con servizi sanitari congrui, attrezzati e fruibili dalle diverse abilità.

17 - Il T.O. deve rispettare la più ampia libertà di scelta della persona; non deve sostituirsi ad essa, ai suoi familiari o persona di riferimento, per svolgere o istruire pratiche di autorizzazioni presso le aziende ASL o altre amministrazioni.

Solo per scopi umanitari e purché in possesso di idonea delega scritta, può espletare le suddette pratiche secondo le disposizioni della persona assistita o dei suoi familiari.

Capo 5 - Rapporto col medico prescrittore

18 - La prescrizione medica costituisce un necessario documento per un corretto piano terapeutico.

19 - Qualora la prescrizione medica fosse incompleta o presentasse elementi di dubbio o non congruità rispetto alla patologia o tali da non garantire la sicurezza del dispositivo, il T.O. è tenuto a confrontarsi con il medico prescrittore sulla qualità della

prestazione professionale ed a garanzia della salute della persona assistita.

20 - In caso di palese incongruità della prescrizione e di opinioni divergenti su questioni di carattere tecnico, il T.O. ha il diritto/dovere ad astenersi assumendosi la responsabilità della decisione, evitando tuttavia di manifestare dissenso in presenza della persona assistita.

21 - Ove la persona assistita giunga priva della prescrizione medica, il T.O. la invita a sottoporsi ad una visita presso il suo medico curante o specialista di fiducia, astenendosi dall'effettuare diagnosi o suggerire terapie.

Capo 6 - Rapporto professionale con colleghi e con altri professionisti sanitari

22 - Il T.O., quale componente di equipe multidisciplinari o interprofessionali, si impegna a sostenere la cooperazione con tutti i professionisti sanitari coinvolti nel percorso tecnico assistenziale riabilitativo, nel rispetto delle specifiche competenze, adottando comportamenti leali e collaborativi con i colleghi e con gli altri professionisti sanitari.

23 - È fatto espresso divieto di gettare discredito sui colleghi o esprimere giudizi negativi sul loro operato o sul dispositivo medico da loro realizzato. In caso di diversità di opinione, il T.O. deve preventivamente prendere contatto con il collega per ottenere chiarimenti sugli atti professionali da questi compiuti.

Capo 7 - Segreto professionale

24 - Il T.O. riconosce che il segreto professionale è un dovere e un diritto che sta alla base del rapporto di fiducia con i propri assistiti: è tenuto pertanto a mantenere il più rigoroso segreto su tutto quanto può aver visto ed udito nei rapporti con la persona assistita e può comunicare informazioni sul relativo stato di salute solo a soggetti espressamente autorizzati o, nel caso di incapacità della persona assistita, ai familiari ovvero caregiver o persona di riferimento.

25 - Il T.O. si adopera affinché il segreto professionale e la riservatezza di tutte le informazioni assunte sia osservato anche dai propri collaboratori.

Capo 8 - Esercizio abusivo della professione

26 - Il T.O., qualora riscontri l'esercizio della professione da parte di figure non abilitate, ha il dovere di darne immediata, formale e circostanziata comunicazione al proprio Ordine professionale.

Ha altresì il dovere di segnalare alle autorità gli atti professionali e/o l'applicazione/

realizzazione di dispositivi medici in violazione delle norme e/o dannosi alla salute della persona.

Capo 9 - Rapporti con le autorità e le istituzioni

27 - Il T.O., quale professionista sanitario, collabora con le autorità e le istituzioni a beneficio della salute delle persone.

28 - Il T.O. collabora con le istituzioni anche nel segnalare all'autorità competente le carenze organizzative ed i ritardi nell'applicazione della normativa vigente, collaborando per la puntuale applicazione. Il T.O. ha il diritto di scioperare ma ha comunque il dovere di garantire le prestazioni urgenti ed indispensabili.

29 - Il T.O. ha il dovere morale di accogliere, nel rispetto delle specifiche competenze e delle norme vigenti in materia, i tirocinanti pre e post laurea impartendo loro le necessarie istruzioni tecniche e costituendo esempio morale, oltre che professionale. Il T.O. è responsabile degli atti compiuti nella sua azienda dagli studenti a lui affidati.

30 - Il T.O. è tenuto, per le forniture dei presidi ortoprotesici tramite assistenza pubblica, ad attenersi al Tariffario nazionale senza applicare alcuno sconto al ribasso; il T.O. può rifiutare l'esecuzione di un presidio qualora la tariffa riconosciuta dal Nomenclatore tariffario nazionale, da altro Ente o dalla persona assistita, non sia congrua a garantire il raggiungimento di un livello soddisfacente di efficacia ed efficienza.

Capo 10 - Rapporti con cittadini, società e mondo scientifico

31 - Il T.O. che partecipa ad iniziative di formazione ECM ed educazione alla salute deve accuratamente evitare qualsiasi forma pubblicitaria personale o della struttura nella quale opera. Anche nel caso in cui svolga attività di giornalista pubblicitaria, deve fornire informazioni, rispetto ai temi di cui è competente, in modo obiettivo, rigoroso ma soprattutto prudente, al fine di non sollecitare timori infondati o false illusioni.

32 - L'informazione sanitaria, con qualsiasi mezzo venga diffusa, non deve essere arbitraria e discrezionale ma veritiera e supportata da dati oggettivi e controllabili. In particolare, per ogni informazione deve esplicitare in modo chiaro il riferimento alle fonti, delineando la differenza tra i fatti certificati ed i dati e le opinioni.

33 - Il T.O. deve astenersi da affermazioni di priorità ed esclusività di prodotti, metodi, servizi che non trovino reale corrispondenza nei fatti o non siano comunque tecnicamente dimostrabili; analogamente deve evitare dizioni, riferimenti, notizie

ed apprezzamenti che possano esercitare in modo tendenzioso un'influenza negativa sui destinatari della pubblicità nella loro valutazione dei prodotti altrui, anche se non nominati. Deve inoltre evitare simboli, frasi, denominazioni, marchi che possano essere interpretati come pertinenti alla professione medica o ad altra professione sanitaria o che tendano ad ingenerare nel pubblico un simile equivoco.

34 - Il T.O. può promuovere la propria attività professionale improntando le sue iniziative all'elevato senso di responsabilità che la materia richiede. Egli deve uniformarsi alle disposizioni di legge che regolano la materia, specie nell'ambito della pubblicità ingannevole.

Capo 11 - Il compenso del libero professionista

35 - Il compenso del T.O. libero professionista è lasciato alla libera contrattazione delle parti ed è in ogni caso commisurato alla difficoltà ed alla complessità dell'intervento professionale, alle competenze richieste ed ai mezzi impiegati. Costituisce comportamento contrario alla dignità e al decoro della professione l'accettazione di un compenso tale da svilire la rilevanza della prestazione.

36 - Il T.O. può prestare gratuitamente la propria opera professionale per scopi di liberalità o filantropici, purché tale comportamento non costituisca concorrenza sleale o sia finalizzato ad indebito accaparramento di clientela.

37 - Il T.O. è tenuto a far conoscere preventivamente alla persona assistita o al suo rappresentante legale, una volta concordato il progetto di cura, l'importo dovuto per le prestazioni rese, per le forniture dei presidi ortoprotesici e relativa assistenza.

Capo 12 - Procedimenti disciplinari e norme sanzionatorie

38 - L'inosservanza delle norme contenute nel presente Codice ed ogni azione od omissione comunque contraria al decoro, dignità ed al corretto esercizio della professione sono sanzionate dall'Ordine professionale di appartenenza.

39 - Il T.O. che non osservi le norme contenute nel presente Codice, nonché le disposizioni applicabili all'esercizio professionale, ivi comprese le linee guida, le raccomandazioni e le buone pratiche, è sottoposto a procedimento disciplinare.

Il competente Ordine ha il compito di verificare la fondatezza degli addebiti pervenuti e, laddove li ritenga fondati, di porre in essere i procedimenti inerenti all'adozione delle sanzioni disciplinari, cui si rinvia per quanto non espressamente previsto nel presente Codice.

Le sanzioni disciplinari devono essere adeguate alla volontarietà ed alla gravità del fatto, devono tenere conto della reiterazione dei comportamenti, nonché delle spe-

cifiche circostanze, soggettive e oggettive, inerenti la condotta del professionista.

40 - Le sanzioni disciplinari si distinguono in:

a) sanzioni formali, che non incidono sulla continuità dell'esercizio professionale:

1. avvertimento: richiamo in ordine alla violazione compiuta, con contestuale avvertimento che tale comportamento non abbia più a ripetersi;
2. censura: richiamo scritto, che consiste nell'adozione del provvedimento di biasimo formalizzato nei confronti dell'iscritto.

b) sanzioni sostanziali, che comportano in via temporanea e/o definitiva la perdita della qualità di esercente la professione sanitaria:

1. sospensione temporanea dall'esercizio professionale da uno a sei mesi;
2. radiazione dall'Albo, con cancellazione ed estromissione dall'Ordine professionale di appartenenza e con correlativo divieto permanente di esercitare la professione.

Capo 13 - Disposizione finale

Gli Ordini TSRM e PSTRP recepiscono il presente Codice, nel quadro dell'azione di indirizzo e di coordinamento esercitata dalla Federazione nazionale degli Ordini dei tecnici sanitari di radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione e ne garantiscono l'osservanza.

Gli Ordini TSRM e PSTRP provvedono a consegnare ufficialmente il Codice deontologico o, comunque, a renderlo noto ai singoli iscritti agli Albi ed a svolgere attività formative e di aggiornamento in materia di etica e di deontologia.

Il presente Codice resta in vigore fino alla sua revisione, che potrà essere effettuata in ogni momento, attraverso integrazioni, modifiche ed aggiornamenti, secondo le esigenze di adeguamento che verranno evidenziate nel corso del tempo a livello ordinistico e di Federazione.

Le disposizioni specifiche di questo Codice costituiscono esemplificazione dei comportamenti più ricorrenti dei

T.O. che si ispirano e si attuano, nell'agire quotidiano, ai principi espressi nella Costituzione Etica della Federazione nazionale degli Ordini dei tecnici sanitari di radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione.

