



# Codice di comportamento dell'IPI

La buona reputazione e l'accettazione dell'Istituto Federale della Proprietà Intellettuale (IPI) dipendono in misura considerevole dal comportamento dei suoi collaboratori nell'esercizio dell'attività professionale. Nel presente codice di comportamento definiamo i valori e le regole comuni, che aiutano l'IPI a prendere le giuste decisioni, ad assumersi una responsabilità collettiva, a interrogarsi sulla propria condotta e a segnalare le eventuali irregolarità.

## Valori e regole per un comportamento equo e integro all'IPI

- 1) Svolgiamo il nostro lavoro attenendoci a tutte le pertinenti leggi in vigore e alle disposizioni interne. Sappiamo che all'IPI ogni collaboratore è responsabile del proprio operato, perciò in caso di dubbio ci rivolgiamo a chi di dovere.
- 2) Il nostro comportamento è improntato al rispetto reciproco tra collaboratori e verso terzi. Garantiamo la parità di trattamento, in particolare nei confronti di tutti i sessi e NON tolleriamo le molestie sessuali, il mobbing e qualsiasi altro tipo di discriminazione sul posto di lavoro. Al contempo, ci rivolgiamo al punto di contatto Compliance in caso di molestie da parte terza.
- 3) Assicuriamo un dialogo aperto con tutti i gruppi d'interesse e diamo prova di responsabilità nei confronti dell'ambiente e della società. Comunichiamo con collaboratori, clienti, altre autorità e fornitori in maniera trasparente, onesta, comprensibile nonché orientata agli obiettivi e ai diversi livelli.
- 4) Trattiamo sempre con cura le informazioni affidateci e ci atteniamo al segreto d'ufficio nonché alle norme interne dell'IPI sulla protezione dei dati e sulla sicurezza delle informazioni. Questo vale in particolare per l'utilizzo di strumenti online e basati sull'IA.
- 5) Fin da subito informiamo i nostri superiori su potenziali conflitti di interesse e ci ricusiamo spontaneamente se sussistono. Non abusiamo di posizioni di fiducia o di potere a vantaggio nostro o di terzi.
- 6) Nel quadro dell'esercizio della nostra attività di servizio rispettiamo la direttiva sulla prevenzione della corruzione, qualora ci venissero offerti omaggi o altri vantaggi.
- 7) Sappiamo che, in caso di violazioni della legge e delle disposizioni interne, sono previste, oltre a

conseguenze fondate sul diritto del personale, anche sanzioni civili e penali.

- 8) Siamo tenuti a segnalare violazioni contro il codice di comportamento, le regole in vigore o altre irregolarità. Inviamo le segnalazioni in buona fede e sappiamo che le segnalazioni abusive violano anch'esse il codice di comportamento dell'IPI.

**Tutti noi** ci impegniamo in qualità di collaboratori, responsabili di sezione e di settore, nonché membri della Direzione e del Consiglio d'Istituto dell'IPI a rispettare le regole del presente codice di comportamento come base dell'esercizio della nostra funzione.

## Fare la cosa giusta – ma come?

Non è sempre chiaro che cosa sia giusto o sbagliato. In caso di dubbi su quale sia il passo giusto da compiere o la soluzione ideale da attuare, ci rivolgiamo ai nostri colleghi o ai nostri superiori.

Se si tratta di una questione confidenziale, esistono diverse opzioni: il punto di contatto Compliance dell'IPI offre consulenze, aiuta e interviene in caso di domande, timori o situazioni delicate. Possiamo rivolgerci altresì al responsabile HR.

Ci aiutiamo a vicenda a riconoscere i comportamenti scorretti e a evitarli. Ci informiamo il prima possibile sul comportamento corretto da assumere e ne discutiamo. In questo modo ce ne assumiamo la responsabilità.

**Punto di contatto Compliance (whistleblowing)**

L'IPI non tollera alcuna violazione delle disposizioni legali, del presente codice di comportamento o di altri regolamenti. I collaboratori segnalano violazioni presunte o effettive al compliance officer (di persona o via email).

Le violazioni segnalate verranno poi trattate secondo i processi previsti dalle direttive di compliance e appurate in modo confidenziale. Le persone che segnalano in buona fede violazioni presunte o effettive non devono temere alcuno svantaggio.

Se una segnalazione interna non è adatta al caso e quest'ultimo esige una segnalazione esterna, i collaboratori possono segnalare violazioni presunte o effettive tramite la piattaforma del [Controllo federale delle finanze \(CDF\)](#).

Berna, 29 ottobre 2025

Catherine Chammartin  
Diretrice

Corina Eichenberger-Walther  
Presidente del Consiglio d'Istituto