

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. Comuniciamo 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 informazioni¹. 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)

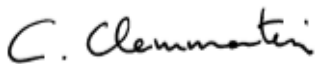
L'IPI non tollera alcuna violazione delle disposizioni legali, del presente codice di comportamento o di altri regolamenti. I collaboratori segnalano violazioni presunte o effettive al superiore gerarchico o al punto di contatto Compliance dell'IPI.

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

Le segnalazioni possono essere inviate:

- al compliance officer
- al responsabile HR
- al mediatore dell'IPI oppure
- in maniera anonima alla piattaforma del Controllo federale delle finanze (CDF): www.whistleblowing.admin.ch

Berna, 26 novembre 2024



Catherine Chammartin
Direttrice



Corina Eichenberger-Walther
Presidente del Consiglio d'Istituto