

Trent'anni di Enpab

La nostra storia, le nuove sfide
Il racconto di una giornata insieme

Abitare il digitale

Costruire fiducia online e lavorare
con l'intelligenza artificiale

25 SETTEMBRE 2026

• ROMA •

Le radici del futuro

• PREVIDENZA TOUR •

TRENTENNALE EDITION

Nutrizione e ambiente

Una professione, percorsi diversi
Redditi e prospettive nell'analisi
del Centro Studi Enpab

Welfare, vicino a te

Il sostegno di Enpab
nella vita e nella professione

Sommario

2 Opinione



Enpab siamo noi
Tiziana Stallone

EnpabMAGAZINE

Notiziario Bimestrale della
Cassa di Previdenza dei Biologi

Anno 4 - Numero 4/2026

Iscritto in data 18 maggio 2023 al n. 74/2023
del Registro Stampa del Tribunale di Roma

Direttore Responsabile
Tiziana Stallone

Hanno collaborato
Roberto Casaccia, Irene Pugliese,
Michele Spanò, Daria Ceccarelli.

Enpab
Via di Porta Lavernale, 12 - 00153 Roma
Tel. 06.4554.7011 - Fax 06.4554.7036
enpabmagazine@enpab.it • info@enpab.it
www.enpab.it

Grafica e impaginazione
Claudia Petracchi
claudia.petracchi@gmail.com

*Le immagini sono libere da copyright
e perlopiù tratte da Pixabay e Freepik*



Associato all'USPI
Unione Stampa Periodica Italiana

4 Previdenza



Trentennale Enpab,
le 'Radici del futuro' per una
professione in continua evoluzione
Trent'anni di storia,
crescita e innovazione
Roma, 25 settembre 2026



Nutrizione e Ambiente,
due prospettive sulla
professione che cambia
Roberto Casaccia

14 Digitale e nuove competenze



Digital Branding Etico
Dalla visibilità alla fiducia: il valore
di un'identità digitale consapevole
Irene Pugliese



**Allenare l'AI: come trasformarla in un
assistente professionale affidabile**
Michele Spanò

25 Welfare



Enpab, i prossimi appuntamenti:
Assago, Napoli e Bari

26 Europa



**Un nuovo modello per la valutazione
delle riforme previdenziali UE:
il sistema EDGE-M3**

29 Professione



**L'aggiornamento professionale
non basta più: la nuova frontiera
è l'innovazione digitale e
le competenze manageriali**

31 Recensioni

Dalle mani alla forchetta
Per una breve storia della pasta



Tiziana Stallone

Presidente Enpab

Vice presidente vicario AdEPP

Enpab siamo noi

Il 25 settembre, al CNR di Roma, abbiamo festeggiato trent'anni di Enpab. Ritrovarci per questa occasione è stato emozionante. Abbiamo ripercorso la nostra storia e dedicato tempo alla formazione, al confronto sulle nuove competenze e alle prospettive della professione. Abbiamo soprattutto condiviso una giornata nella quale il senso del nostro lavoro, come biologi e come Ente, è apparso nella sua continuità: ciò che facciamo oggi contribuisce a costruire la sicurezza di domani.

Questo numero del Magazine nasce dal desiderio di condividere quella giornata anche con chi non ha potuto essere presente e di dare spazio alle riflessioni che ci ha lasciato.

Ho aperto i lavori con una relazione dedicata a Enpab, ieri, oggi e domani. Prepararla ha significato rileggere i numeri cercando, dentro ciascuno, le persone e le scelte che li hanno resi possibili. Nel 2000 gli iscritti attivi erano poco più di settemila. Alla fine del 2024 erano oltre diciannovemila, per il 74% donne. Una comunità cresciuta e cambiata, che porta con sé esigenze diverse, percorsi professionali sempre più articolati e aspettative alle quali siamo chiamati a rispondere. Anche le risorse dell'Ente sono cresciute: il totale dell'attivo ha raggiunto, nel 2024, 1,14 miliardi di euro. È un dato che va letto pensando a ciò che custodisce. Ci sono il lavoro dei colleghi, i contributi versati, la fiducia affidata a Enpab e le pensioni che quelle risorse dovranno sostenere. Amministrarle richiede attenzione e la consapevolezza che ogni decisione produce effetti nel tempo, sulla vita delle persone.

La stessa attenzione riguarda il presente. Dal 2000 al 2024 le risorse destinate alle prestazioni assistenziali sono aumentate più rapidamente del numero degli



iscritti. Abbiamo ampliato la capacità di essere vicini ai colleghi perché sappiamo quanto una difficoltà personale o un'interruzione del lavoro possano incidere su un percorso professionale. La previdenza si costruisce anche aiutando le persone ad affrontare questi passaggi.

Resta una questione centrale, sulla quale dobbiamo continuare a lavorare: il reddito dei biologi. La crescita dell'Ente deve accompagnarsi a un impegno costante per sostenere la professione e creare occasioni nelle quali le competenze possano trovare riconoscimento e valore. Da qui nasce il nostro investimento nella formazione e nelle opportunità professionali. Una maggiore solidità nel lavoro permette di vivere meglio il presente e di costruire con più continuità la propria pensione.

Anche la consapevolezza previdenziale fa parte di questo percorso. Conoscere la propria posizione, comprendere il valore della regolarità contributiva e valutare, quando possibile, una contribuzione più alta sono scelte che meritano attenzione fin dai primi anni di attività. Il nostro compito è accompagnarle con informazioni chiare e un dialogo accessibile, vicino alle condizioni reali di ciascuno.

Abbiamo voluto dedicare il trentennale proprio a questo intreccio tra previdenza e professione. Il confronto scientifico e le riflessioni sui cambiamenti del lavoro ci hanno aiutato a guardare avanti, a interrogarci su ciò che serve ai biologi e su come Enpab possa continuare ad affiancarli.



Desidero ringraziare chi ha contribuito a costruire questa storia e chi se ne prende cura ogni giorno, negli organi dell'Ente e negli uffici. Grazie ai colleghi che

hanno partecipato e a tutti coloro che, con le loro domande e proposte, ci aiutano a capire dove migliorare.

«Enpab siamo noi» è la frase con cui ho concluso la mia relazione. Racchiude il senso di un'appartenenza e di una responsabilità condivisa. Dopo trent'anni, il nostro impegno continua da qui: dal lavoro e dal futuro di ciascuno di voi.





Tiziana Stallone

Trentennale Enpab, le 'Radici del futuro' per una professione in continua evoluzione

Trent'anni di storia, crescita e innovazione

Roma, 25 settembre 2026

Per i suoi 30 anni, Enpab ha organizzato un'edizione speciale della tappa romana del Previdenza tour dal titolo 'Le radici del futuro', una riflessione sul rapporto tra previdenza, trasformazione del lavoro e sviluppo della professione del biologo. Nella prestigiosa cornice del CNR di Roma, alla presenza di tutti gli organi consiliari Enpab e di una nutrita platea di professionisti, si è svolta una giornata che ha ripercorso la storia e l'evoluzione dell'Ente attraverso un'analisi delle trasformazioni della professione del biologo e il suo futuro previdenziale: una professione capace di innovare, di ampliare i propri ambiti di intervento e generare valore rappresenta la base di

una previdenza più solida che può accompagnare il biologo attraverso i cambiamenti della carriera e sostenere nuove opportunità professionali in maniera concreta e mirata.

Nel corso della giornata abbiamo vissuto un percorso fatto di racconti e testimonianze che partendo dalle radici e dalla storia della nascita di Enpab ci ha portato a guardare al futuro della professione e a una previdenza oggi più attiva, consapevole e vicina ai suoi iscritti.

Non sono mancati anche autorevoli interventi scientifici che hanno posto al centro dell'incontro i nuovi scenari professionali: innovazione territoriale, reputazione

ed etica digitale, uso dell'intelligenza artificiale e responsabilità nella pratica del biologo, genetica forense, fertilità, metabolomica del microbiota, evoluzione della nutrizione predittiva e di precisione. Temi che raccontano una professione sempre più multidisciplinare e orientata al futuro.

Ad aprire i lavori è stata la presidente **Tiziana Stallone**, che dopo i saluti istituzionali, ha ripercorso le tappe fondamentali che hanno portato alla nascita delle casse previdenziali dei liberi professionisti. Partendo dalla Riforma Dini (L. 335/1995), che ha introdotto in Italia il sistema di calcolo contributivo, fino al successivo D.Lgs. 103/1996 che ha dato vita alle Casse previdenziali dei liberi professionisti basate proprio sul sistema contributivo 'puro', la presidente ha tracciato il contesto normativo entro cui Enpab ha mosso i primi passi.

Nel celebrare i trent'anni di Enpab, la Presidente ha ripercorso la storia di un Ente che, dalla sua nascita a oggi, si è profondamente trasformato grazie a una serie di riforme regolamentari (come l'aumento delle aliquote contributive o l'incremento delle forme di assistenza) e di progetti innovativi di welfare attivo che ne hanno sempre più valorizzato la *mission* rendendolo un ente vicino ai suoi iscritti grazie a misure concrete di assistenza, di sostegno alla professione e di diffusione della cultura previdenziale.

La presidente ha poi rivolto un riconoscimento particolare ai dipendenti per aver creato dal nulla una 'struttura amministrativa' che non esisteva e ricordando anche che le Casse, al momento della loro istituzione, non hanno beneficiato di alcun finanziamento pubblico.

«Ma oggi - ha sottolineato la Presidente - le radici ci sono. Enpab è una realtà solida, che custodisce il nostro risparmio ed è guidata da una governance rappresentativa dei nostri iscritti: il Consiglio di Amministrazione e il Consiglio di Indirizzo Generale sono infatti composti da biologi giovani, in gran parte donne». I numeri confermano questa solidità e la 'buona salute' della Cassa. Il patrimonio complessivo dell'Ente (al 31 dicembre 2024) ha raggiunto **1,14 miliardi di euro** con un patrimonio netto di **152 milioni di euro**, mentre il saldo di gestione continua a registrare risultati positivi. Significativa anche la crescita del reddito me-

dio dei biologi, aumentato del **31% tra il 2000 e il 2024**, e il miglioramento del tasso di sostituzione pensionistico, passato dal **20% al 40%** dal 1996 a oggi.

La presidente è stata poi raggiunta sul palco da **Sergio Nunziante** già Presidente Enpab, momento molto significativo della mattinata. Simbolicamente si sono incontrate due stagioni diverse, ma strettamente legate nel percorso dell'Ente: da una parte chi ha partecipato alla costruzione delle fondamenta, dall'altra chi ne guida oggi l'evoluzione.

Moderato da **Michele Ettore**, già vicepresidente Enpab e attuale coordinatore del Consiglio di Indirizzo Generale, il dialogo ha restituito il racconto delle sfide affrontate nei primi anni di vita dell'Ente. Il dottor Nunziante ha ricordato le difficoltà di costruire un ente previdenziale credibile e capace di rispondere alle esigenze dei suoi iscritti partendo inizialmente da risorse limitate e in un contesto in cui molti professionisti guardavano a Enpab più come a un soggetto esattore che come a uno strumento di tutela per il proprio futuro. Una sfida affrontata assumendo anche decisioni coraggiose e talvolta impopolari, ma necessarie per garantire la stabilità del sistema: dall'aumento dell'aliquota del contributo soggettivo all'incremento del contributo integrativo dal 2 al 4 per cento. Scelte che, con il passare degli anni, hanno contribuito a rafforzare le basi economiche dell'Ente e a renderlo un punto di riferimento sempre più affidabile per la categoria.

Nunziante ha ricordato come, agli inizi, la categoria fosse composta prevalentemente da biologi laboratoristi. Poi, nel tempo, anche grazie ai social e alla maggiore attenzione verso i temi della salute e del benessere, è cresciuta la figura del biologo nutrizionista. Un cambiamento che Nunziante ha saputo intercettare tempestivamente contribuendo a promuovere e a valorizzare questo ambito professionale.

In questo percorso si inserisce l'incontro con **Tiziana Stallone**, professionista già molto seguita sui social, e l'inizio di una collaborazione destinata a segnare il futuro dell'Enpab. Infatti, dopo aver partecipato attivamente alla vita dell'Ente con un impegno concreto fatto di nuove idee e progetti di welfare attivo, il coinvolgimento di Tiziana Stallone all'attività istituzionale di Enpab è diventato via via sempre più rilevante tanto che nel 2015 ne ha assunto la presidenza.

In un contesto in cui il ricambio generazionale e la presenza femminile nei ruoli apicali erano tutt'altro che consolidati, riconoscere, valorizzare e sostenere la leadership di una giovane donna ha rappresentato da parte del dottor Nunziante una scelta coraggiosa e innovativa. Un autentico passaggio di testimone che ha contribuito a tracciare una nuova rotta per l'Ente che oggi è profondamente cambiato rispetto agli esordi: è cresciuta la comunità degli iscritti e con loro anche la 'consapevolezza previdenziale', è cresciuta la professione stessa, sempre più orientata a rispondere alle esigenze della società contemporanea.

La mattinata è poi proseguita con l'intervento di **Roberto Casaccia**, consigliere CIG Enpab, che ha acceso i riflettori su *"Gli ambiti professionali in espansione: focus ambiente e nutrizione"*, oggi tra i settori più strategici e attrattivi per la professione.

Due mondi diversi, ma accomunati da una crescita costante. Da un lato la **nutrizione**, una professione relativamente giovane e sempre più richiesta; dall'altro il settore **ambiente**, che vede una presenza più consolidata e una platea professionale mediamente più adulta. Entrambi gli ambiti hanno registrato negli ultimi 5 anni un significativo aumento sia del numero di professionisti attivi (+32,1% nutrizione; + 12,1% ambiente) sia dei redditi prodotti.

I dati illustrati dal dottor Casaccia evidenziano un *trend* particolarmente positivo: il comparto ambiente ha fatto segnare un incremento dei redditi del **22,5%**, mentre la nutrizione ha registrato una crescita ancora più marcata, pari al **59,7%**. Tuttavia, le aree con il maggior numero di professionisti non coincidono necessariamente con quelle con i redditi più elevati, infatti i nutrizionisti, pur essendo la categoria più numerosa, guadagnano molto meno rispetto ai consulenti ambientali. Resta comunque aperto il tema del *gender pay gap* che continua a caratterizzare entrambe le categorie professionali.

Il successo di questi due settori trova spiegazione anche nella crescente attenzione che la società dedica ai temi della salute, della sostenibilità e dell'approccio One Health, il modello che riconosce l'interconnessione tra salute umana, animale e ambientale. Tutto ciò trova riscontro anche nell'impegno di Enpab, che negli ultimi anni ha promosso numerose iniziative a soste-



Roberto Casaccia



Maria Grazia Micieli, Spartaco Mascherpa e Tiziana Stallone

gno dei professionisti della nutrizione e dell'ambiente. Il trentennale non è stata solo l'occasione per celebrare la storia del nostro Ente, ma anche le storie dei biologi che, con il proprio lavoro, hanno contribuito a dare valore e dignità alla professione.

Con il **premio alla carriera "Le Radici del Futuro"** Enpab ha voluto rendere omaggio a chi ha dedicato una parte importante della propria vita alla professione di Biologo e continua ancora oggi a rappresentarne i valori più autentici.

Il riconoscimento è stato consegnato dalla dottoressa **Maria Grazia Micieli**, consigliera CdA Enpab, insieme alla Presidente Stallone, al dottor **Spartaco Mascherpa** che ha dedicato più di cinquant'anni alla professione di biologo laboratorista e oggi è pensionato attivo. Un percorso che, nel corso degli anni, ha rappresentato non soltanto un impegno professionale, ma anche una testimonianza concreta del valore della conoscenza, dell'esperienza e della responsabilità verso la comunità. Attraverso la storia del dottor Mascherpa, Enpab ha idealmente reso omaggio anche a tutti quei biologi che, dopo una lunga carriera, continuano a mettere a disposizione della professione la propria esperienza, le proprie competenze e il patrimonio di conoscenze costruito nel tempo scegliendo di continuare a esercitare la professione anche dopo il pensionamento.

Nel corso della giornata, i lavori sono entrati nel vivo tramite il susseguirsi di sessioni scientifiche che hanno offerto ai partecipanti uno sguardo privilegiato sulle nuove frontiere della professione del biologo.

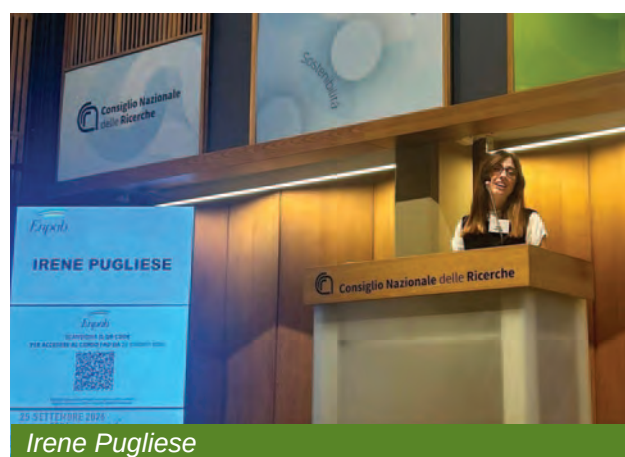
Al centro del dibattito, temi di grande attualità e forte impatto sul futuro della categoria: dall'intelligenza artificiale ai social media come strumenti di supporto all'attività professionale, fino ai più recenti sviluppi nei campi della biologia forense, della fertilità, della metabolomica e dell'innovazione al servizio degli enti locali. Durante la II sessione, ampio spazio è stato dedicato ai **nuovi ecosistemi professionali**, in cui competenze scientifiche, reputazione digitale e tecnologie innovative si intrecciano sempre più strettamente. Con la moderazione dei consiglieri CIG Enpab **Ornella Muto**, **Rosa Lenoci** e **Nicola Tafuri**, si è discusso di come costruire reti professionali efficaci, sviluppare collaborazioni strategiche e valorizzare la propria presenza nel mondo digitale.

Il dottore **Emanuele Alfano** ha approfondito il tema del nutrizionista 'connesso' e delle opportunità offerte da partnership e reti professionali sul web, mentre **Irene Pugliese**, responsabile Ufficio Comunicazione Enpab, ha illustrato l'importanza di un branding digitale etico e consapevole.

L'attenzione si è poi spostata sull'intelligenza artificiale, analizzata sia come strumento operativo sia nelle sue implicazioni professionali: **Michele Spanò**, responsa-



Emanuele Alfano



Irene Pugliese



Michele Spanò

bile Sistemi informativi Enpab, ha spiegato come trasformare l'AI in un assistente affidabile per il lavoro quotidiano, mentre la dottoressa **Carolina Cerza** e la consigliera CIG Enpab **Chiara Belli** hanno approfondito rispettivamente opportunità, limiti e applicazioni concrete dell'intelligenza artificiale nella biologia clinica e dell'AI generativa nella pratica professionale.



Carolina Cerza



Chiara Belli



Marina Baldi

La III sessione ha invece accompagnato i partecipanti alla scoperta dei nuovi strumenti per la professione. Con la moderazione delle consigliere CIG Enpab **Sonia Croci** e **Cristina Dore** e della fiduciaria Enpab per la Regione Lazio **Francesca Base**, il confronto ha spaziato dalla genetica forense alle nuove prospettive nel campo della fertilità.



Ilaria Ortensi



Gemma Fabozzi

Marina Baldi (consigliera CIG Enpab) ha illustrato il contributo delle tecniche genetiche avanzate nelle indagini sulla scena del crimine, mentre **Ilaria Ortensi** (consigliera CdA Enpab) ha affrontato il tema della fertilità maschile, approfondendo il ruolo della qualità seminale, dello stress ossidativo e della nutraceutica. A seguire, **Gemma Fabozzi** (consigliera CIG Enpab) ha evidenziato il crescente interesse scientifico verso microbiota e metabolomica come elementi chiave per comprendere e supportare la salute riproduttiva. Uno sguardo innovativo sul rapporto tra biologia e pubblica amministrazione è stato infine offerto da **Mara Bignardi** (consigliera CIG Enpab), che ha presentato la figura dell'Innovation Advisor per gli enti locali come una nuova opportunità professionale per i biologi.



Mara Bignardi



Serena Capurso

A chiudere il programma è stata la IV sessione dedicata alla **nutrizione del futuro**, moderata dalla consigliera CIG Enpab **Simona Brigandì** e da **Marta Marini Padovani** (biologa nutrizionista). Un confronto che ha messo in luce l'evoluzione della nutrizione verso modelli sempre più personalizzati, predittivi e centrati sulla persona.

La presidente **Tiziana Stallone** ha illustrato le potenzialità della nutrizione predittiva, con un focus particolare su metabolismo, stress e AI applicata. La vicepresidente **Serena Capurso** si è invece soffermata sul ruolo centrale del nutrizionista nei percorsi terapeutici che prevedono l'impiego degli agonisti del GLP-1, farmaci sempre più utilizzati nella gestione dell'obesità e delle patologie metaboliche. A completare il quadro, l'intervento di **Salvatore Ercolano** (consigliere CdA Enpab), che ha approfondito il tema della micronutrizione di precisione, orientata a rispondere in modo mirato alle esigenze specifiche di ogni individuo.



Salvatore Ercolano

A trent'anni dalla sua nascita, **Enpab** si conferma una realtà solida e dinamica, capace di accompagnare i biologi attraverso le profonde trasformazioni del mercato del lavoro e le nuove sfide professionali, ma anche di costruire una prospettiva previdenziale stabile e sostenibile per i suoi iscritti assicurando la sostenibilità del sistema previdenziale e rafforzando al tempo stesso gli strumenti di welfare attivo.

La ricerca scientifica, l'innovazione tecnologica e l'acquisizione di competenze multidisciplinari stanno ridefinendo il ruolo del biologo, aprendo nuove opportunità professionali e ampliando gli ambiti di intervento. In questo contesto, la sfida futura di Enpab sarà quella di sostenere i propri iscritti nel cogliere le opportunità offerte dal cambiamento, rafforzare il valore della professione del biologo e, conseguentemente, consolidare il futuro pensionistico della categoria.



Tiziana Stallone

Nutrizione e Ambiente, due prospettive sulla professione che cambia

L'analisi del Centro Studi Enpab mette a confronto crescita, redditi e distribuzione dei biologi nei due ambiti: un contributo per orientare la formazione e le scelte professionali

Una rielaborazione dell'intervento "Gli ambiti professionali in espansione: focus ambiente e nutrizione", tenuto a Roma il 25 settembre 2026 in occasione di «Le radici del futuro - Trentennale Edition», l'appuntamento del Previdenza Tour dedicato ai trent'anni di Enpab

Come cambia la professione del biologo? Quali ambiti crescono e quali offrono le migliori prospettive economiche? Per rispondere occorre leggere insieme il numero dei professionisti, la loro distribuzione sul territorio, l'età e i redditi. È il percorso proposto dal Centro Studi Enpab in occasione del Trentennale dell'Ente, attraverso un approfondimento dedicato alla nutrizione e all'ambiente: due settori con caratteristiche molto diverse, entrambi legati a sfide centrali per la società, la salute e la sostenibilità. La possibilità di osservare questi cambiamenti nasce da un patrimonio di dati costruito nel corso degli anni, in particolare, grazie al lavoro dell'Ufficio Sistemi In-

formativi di Enpab che non solo si occupa della gestione delle posizioni degli iscritti, ma raccoglie, estrae ed elabora dati e informazioni preziose. Questa attività consente di passare dalla dimensione amministrativa alla conoscenza delle caratteristiche della comunità professionale dei biologi, offrendo al Centro Studi una base concreta per le proprie analisi. Quello che emerge dal quadro generale (dati aggiornati al 31 dicembre 2025) è una comunità professionale in espansione. Alla fine del **2025 gli iscritti attivi, compresi i pensionati che continuano a esercitare, sono 19.920**, contro i 16.184 del 2020. La crescita nell'ultimo anno è del 5,06%.

Si conferma una forte presenza femminile, con circa tre donne per ogni uomo, e un'età media di 42,5 anni. Aumentano anche i pensionati attivi, quasi raddoppiati tra il 2016 e il 2025: un dato che racconta una professione capace di accompagnare fasi diverse della vita lavorativa.

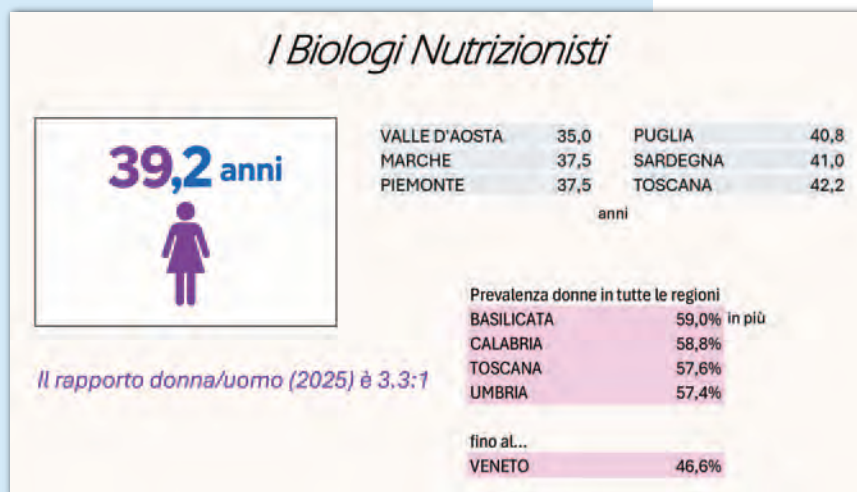
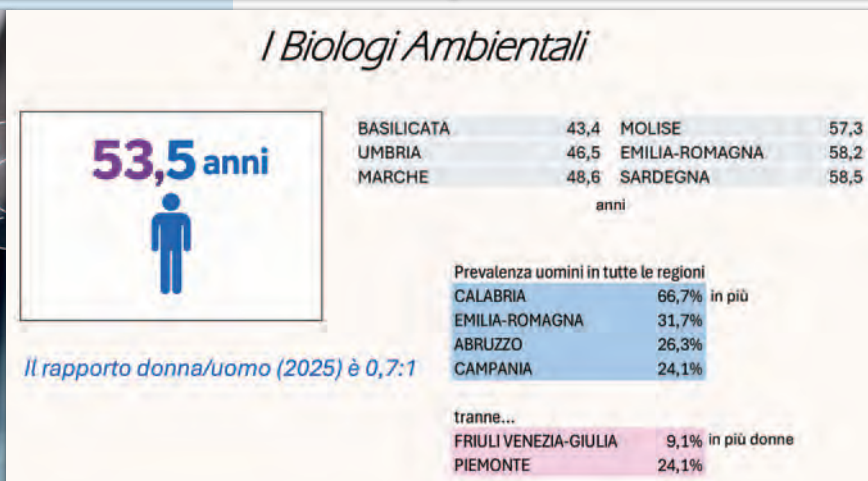
La varietà delle attività censite mostra inoltre quanto sia articolato il lavoro dei biologi. Accanto alla nutrizione e all'ambiente trovano spazio la patologia clinica, l'igiene degli alimenti, l'embriologia, la genetica, la certificazione di qualità, la ricerca e numerosi altri settori. Nella rilevazione, tuttavia, 1.063 iscritti compaiono nella voce "Altro", che raccoglie anche definizioni generiche dell'attività svolta. Questo passaggio richiama l'importanza di una descrizione precisa dell'ambito professionale: informazioni più puntuali permettono di rappresentare meglio le competenze e di riconoscere anche quelle meno diffuse.

All'interno di questa realtà, la **nutrizione** occupa uno spazio particolarmente ampio. La rilevazione degli ambiti professionali registra **12.284 biologi in questo settore nel 2025**. Dal 2021 l'incremento è del 32,1%, con un andamento continuo e senza flessioni. Non si tratta, dunque, di una crescita occasionale, ma di una tendenza consolidata, già avviata negli anni precedenti.

Diverso il percorso delle **consulenze ambientali**, che nel 2025 coinvolgono **520 iscritti**. La crescita complessiva nel quinquennio è del 12,1%, ma procede più lentamente e presenta un lieve calo nell'ultimo anno.

Le dimensioni dei due ambiti restano quindi molto distanti, così come il profilo dei professionisti che vi operano.

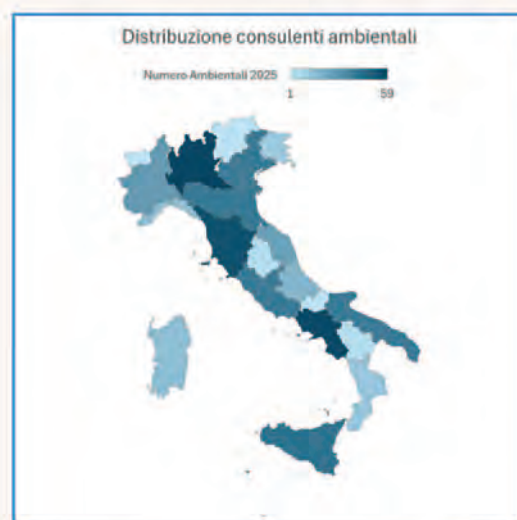
Nella nutrizione l'età media è di 39,2 anni e il rapporto tra donne e uomini è di 3,3 a uno, con una prevalenza femminile in tutte le regioni.



La distribuzione geografica



CAMPANIA	1854
LAZIO	1677
LOMBARDIA	1539



LOMBARDIA	59
CAMPANIA	58
TOSCANA	55

Nell'area ambientale l'età media sale a 53,5 anni e il rapporto si inverte: le donne sono circa sette ogni dieci uomini. La componente maschile prevale nella maggior parte delle regioni, con l'eccezione del Friuli-Venezia Giulia e del Piemonte. Sono differenze che invitano a considerare anche la fase della carriera quando si confrontano le due realtà.

Le differenze anagrafiche si ritrovano anche a livello regionale. Tra i nutrizionisti l'età media va, negli esempi evidenziati, dai 35 anni della Valle d'Aosta ai 42,2 della Toscana. Nell'area ambientale si passa dai 43,4 anni della Basilicata ai 58,5 della Sardegna. Il confronto restituisce così un'ulteriore chiave di lettura dei due settori: la formazione continua e il sostegno allo sviluppo professionale si rivolgono a comunità con esperienze e bisogni potenzialmente diversi.

Anche **la distribuzione geografica restituisce un quadro articolato.**

Per la nutrizione, le presenze più numerose si registrano in Campania, con 1.854 professionisti, nel Lazio, con 1.677, e in Lombardia, con 1.539.

Nelle consulenze ambientali guidano invece Lombardia, Campania e Toscana, rispettivamente con 59, 58 e 55 professionisti.

Per i nutrizionisti la media nazionale è di un professionista ogni 4.801 abitanti. In Campania il rapporto scende a uno ogni 3.004, mentre nel Lazio è di uno ogni 3.405; in Lombardia sale a uno ogni 6.540 e in Trentino-Alto Adige a uno ogni 14.166. La presenza più numerosa in termini assoluti non coincide sempre, dunque, con la minore densità di professionisti rispetto alla popolazione. Leggere insieme i due indicatori aiuta a comprendere meglio il contesto in cui si esercita.

Nelle consulenze ambientali la media nazionale è di un professionista ogni 113.352 abitanti, con valori che vanno da uno ogni 56.917 nelle Marche a uno ogni 218.164 in Trentino-Alto Adige. In questo caso il rapporto con la popolazione offre soprattutto una misura della distribuzione territoriale: per valutare gli effettivi spazi professionali occorre considerare anche le caratteristiche del tessuto produttivo e le esigenze degli enti e delle imprese.

Il confronto cambia sensibilmente quando si passa ai redditi. I dati riferiti al 2024 indicano un reddito medio di 16.812 euro per la nutrizione e di 39.320 euro per le consulenze ambientali. Il settore più numeroso non coincide, quindi, con quello dal reddito medio più elevato. Il dato dei titolari, soci o collaboratori dei laboratori di analisi ambientali, categoria distinta dalla consulenza, raggiunge inoltre i 43.358 euro, il valore più alto tra gli ambiti della professione.

Entrambi i settori mostrano comunque un miglioramento: tra il 2020 e il 2024 il reddito medio cresce del 59,7% nella nutrizione e del 22,5% nelle consulenze ambientali. La nutrizione recupera terreno, pur mantenendo una distanza significativa. Queste medie descrivono situazioni complessive, non il risultato del singolo professionista, e vanno lette insieme alle differenze anagrafiche e territoriali evidenziate dall'analisi.

La presentazione richiama anche i redditi individuali più elevati registrati nel 2024: 652.801 euro annui nell'ambiente e 422.366 euro nella nutrizione. Sono risultati distanti dalle rispettive medie e non rappresentativi dell'insieme degli iscritti. Il loro interesse sta nel mostrare l'ampiezza delle situazioni comprese in ciascun settore e nel ricordare che, dietro un unico valore medio, possono convivere percorsi professionali molto diversi.

Resta aperto il tema del divario di reddito tra donne e uomini, il cosiddetto *gender pay gap*.



Nella nutrizione gli uomini dichiarano in media circa 19.824 euro, le donne 15.912; nelle consulenze ambientali i valori sono rispettivamente 45.322 e 30.733 euro. La forte presenza femminile nella professione non si traduce dunque in un'equivalenza dei redditi. Le differenze osservate, più marcate nell'area ambientale, richiedono attenzione e ulteriori approfondimenti sulle condizioni in cui si sviluppano i percorsi professionali.

Anche su questo punto il dettaglio regionale aggiunge elementi alla lettura nazionale. Nei grafici dedicati ai nutrizionisti, il reddito medio femminile supera quello maschile in Emilia-Romagna, Trentino-Alto Adige e Veneto.

Il quadro non è quindi uniforme: approfondire le differenze tra territori può aiutare a formulare domande più precise sul divario di genere, senza attribuirlo a una sola causa o ricavare spiegazioni che i dati disponibili non consentono di dimostrare.

Dall'analisi emergono due realtà complementari: la nutrizione, giovane, prevalentemente femminile e in forte espansione; l'ambiente, meno numeroso, con un'età media più elevata e redditi medi maggiori. Conoscere le caratteristiche, permette al nostro Ente di orientare con maggiore consapevolezza le politiche formative e le strategie a sostegno del lavoro dei biologi.

Il richiamo alla salute e alla sostenibilità e al cosiddetto approccio One Health, dà un significato più ampio al confronto. Nutrizione e ambiente esprimono competenze differenti che possono contribuire a una lettura integrata dei bisogni delle persone e dei contesti in cui vivono. Per Enpab, seguire l'evoluzione di questi ambiti significa disporre di elementi utili a progettare iniziative formative coerenti con i cambiamenti della professione.

È questo il valore del lavoro del Centro Studi, reso possibile dalla banca dati curata dall'Ufficio Sistemi Informativi di Enpab: trasformare le informazioni in strumenti utili per comprendere la professione e accompagnarne l'evoluzione. Investire nelle competenze, nella nutrizione come nell'ambiente e negli altri ambiti della biologia, significa dare risposte qualificate ai bisogni di salute, sostenibilità e innovazione. Significa anche costruire le condizioni per una maggiore solidità professionale e, con essa, previdenziale.

Digital Branding Etico

Dalla visibilità alla fiducia:
il valore di un'identità
digitale consapevole

Una rielaborazione dell'intervento
«Digital branding etico», tenuto a Roma
il 25 settembre 2026 in occasione di
«Le radici del futuro - Trentennale Edition»,
l'appuntamento del Previdenza Tour
dedicato ai trent'anni di Enpab

Il primo incontro professionale comincia spesso prima di una stretta di mano. Comincia con una ricerca online, un profilo, una fotografia, un contenuto pubblicato magari anni prima. Quando un paziente, un collega o un possibile interlocutore ci incontra, può avere già raccolto informazioni e costruito un'aspettativa su di noi.

La nostra presenza digitale invia segnali anche quando non sappiamo chi li riceverà, in quale momento e con quali strumenti per interpretarli. È attraverso questi segnali che diventano percepibili le nostre competenze, il nostro modo di lavorare e alcuni aspetti della nostra identità professionale. Prendercene cura significa quindi occuparci di qualcosa che va oltre la visibilità: significa interrogarci sulle ragioni per cui qualcuno dovrebbe accordarci fiducia.

È da questa riflessione che è nato il percorso sul digital branding etico proposto in occasione del trentennale di Enpab. Un tema che ho affrontato a partire dal mio lavoro nella comunicazione, dal metodo giornalistico e dalla mia formazione filosofica.

Tre prospettive che si incontrano in una domanda: quale responsabilità ci assumiamo quando costruiamo pubblicamente una determinata immagine di noi stessi?

Digital branding etico

L'identità professionale diventa percepibile nel digitale

Non è

- Avere molti follower
- Pubblicare continuamente
- Costruire un personaggio
- Fare pubblicità a se stessi

È



- Ciò che dici
- Ciò che mostri
- Ciò che condividi
- Ciò che commenti
- Ciò che scegli di non dire

LA DIMENSIONE ETICA

“ Come voglio essere *percepito*? ” + “ Di che cosa *sono responsabile* mentre costruisco quella percezione? ”

Il **digital branding** riguarda il modo in cui la nostra identità professionale diventa riconoscibile nel digitale: attraverso ciò che scriviamo, mostriamo, condividiamo e commentiamo, ma anche attraverso ciò che scegliamo di non dire.

Il numero dei follower o la frequenza delle pubblicazioni ne raccontano soltanto una parte. Per un biologo, inoltre, la comunicazione comporta una responsabilità particolare: può orientare conoscenze, comportamenti e decisioni delle persone, anche in ambiti che riguardano la salute.

Alla domanda «Come voglio essere percepito?» occorre allora affiancarne un'altra: «Di che cosa sono responsabile mentre costruisco quella percezione?».

L'idea di considerare la propria identità professionale come un brand precede i social network. Nel 1997 Tom Peters, autore e consulente statunitense di management, pubblica *The Brand Called You*, un articolo che contribuisce a rendere popolare il concetto di **personal branding**. Lo ospita *Fast Company*, rivista statunitense dedicata al mondo delle imprese e alle sue trasformazioni, con particolare attenzione all'innovazione tecnologica, alla leadership, alla creatività e al design. Peters invita ciascuno a riconoscere e comunicare ciò che lo distingue: in un mondo del lavoro nel quale le carriere diventano meno lineari, il nome, le competenze e le relazioni professionali rappresentano un patrimonio del quale prendersi cura.

Quasi trent'anni dopo, Adam Grant richiama l'attenzione sui rischi di questa trasformazione. Psicologo delle organizzazioni, docente di management alla Wharton School e di psicologia all'Università della Pennsylvania, Grant studia, tra gli altri temi, motivazione, collaborazione e comportamento delle persone nel lavoro. Nella puntata del 2025 *The Case Against Personal Branding* di *WorkLife*, il podcast in cui esplora la psicologia

della vita lavorativa, prodotto da TED, l'organizzazione nota per i suoi incontri e interventi divulgativi, Grant mette in discussione la ricerca di un'immagine accuratamente costruita e valorizza invece il contributo concreto, la collaborazione e l'umiltà.

La sua riflessione ci porta a considerare un rischio: investire così tante energie nell'apparire competenti e autorevoli da trascurare il lavoro necessario per esserlo davvero.

La questione riguarda l'equilibrio tra costruzione della percezione e costruzione della competenza. La visibilità è utile: permette anche a una professionalità solida di incontrare le persone alle quali può offrire qualcosa. Da sola, però, non spiega perché quelle persone dovrebbero fidarsi.

Per comprendere la fiducia possiamo accostare riflessioni nate in epoche e discipline differenti, facendo attenzione a conservarne le specificità.

Il primo riferimento è Aristotele, filosofo greco del IV secolo a.C. Nella *Retorica*, dedicata all'arte della persuasione, osserva che la credibilità di chi parla dipende anche da tre qualità: *phronesis*, cioè saggezza pratica e capacità di giudizio; *areté*, virtù o correttezza morale; *eunoia*, benevolenza verso chi ascolta. In termini semplici, per considerare credibile qualcuno dobbiamo riconoscergli la capacità di valutare ciò di cui parla, la correttezza delle intenzioni e un interesse verso il suo interlocutore.

YOU ARE NOT YOUR BRAND

Adam Grant

Psicologo delle organizzazioni
Wharton School, University of Pennsylvania

“Personal branding is fundamentally a performance. It's about appearing a certain way, not being a certain way”

The Case Against Personal Branding
WorkLife, podcast di TED - 2025



Più di duemila anni dopo, la **fiducia** diventa oggetto di uno specifico filone di ricerca negli studi sulle organizzazioni. Nel 1995 tre studiosi americani di management e comportamento organizzativo Roger C. Mayer, James H. Davis e F. David Schoorman pubblicano sulla rivista scientifica *Academy of Management Review* l'articolo *An Integrative Model of Organizational Trust*, nel quale propongono un modello integrativo della fiducia organizzativa. L'obiettivo è riunire contributi provenienti da discipline diverse e chiarire che cosa favorisca la fiducia nelle relazioni di lavoro.

Nel loro modello, tre caratteristiche contribuiscono a far percepire una persona come degna di fiducia: abilità, benevolenza e integrità. L'abilità riguarda le competenze necessarie in un determinato ambito; la benevolenza indica l'attenzione al bene dell'altro, oltre il proprio interesse; l'integrità riguarda l'adesione a principi che l'interlocutore considera accettabili. La fiducia implica così la disponibilità ad affidarsi a qualcuno e ad accettare una certa vulnerabilità, pur senza poterne controllare completamente il comportamento.

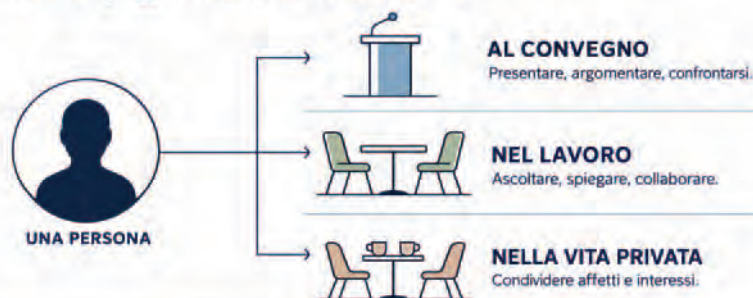
Una prospettiva più recente è quella di Frances Frei,

docente della Harvard Business School ed esperta mondiale di leadership, cultura aziendale e gestione dei servizi.

Frei presenta la fiducia attraverso il *Trust Triangle*, il «triangolo della fiducia», un quadro interpretativo sviluppato e divulgato anche insieme ad Anne Morriss, esperta di leadership e sua coautrice. Le tre dimensioni sono logica, autenticità ed empatia: la solidità del ragionamento e la capacità di comunicarlo, la percezione di trovarsi davanti a una persona autentica e la convinzione che quella persona tenga conto anche dei nostri bisogni.

Contesti diversi. La stessa persona.

Cambiano il linguaggio e i ruoli. L'identità resta coerente.



Autenticità non significa mostrarsi sempre allo stesso modo.
Significa non contraddire, con ciò che mostriamo, ciò che facciamo.

Non tutto dipende da noi.

Non controlliamo
ogni pubblico,
interpretazione
o algoritmo.

**Possiamo scegliere
come comunicare
e assumerci la
responsabilità.**



Non si tratta di modelli sovrapponibili, né di tre modi identici di descrivere la fiducia. Possiamo però ricavarne un filo comune utile al nostro ragionamento: la fiducia coinvolge ciò che una persona sa, la coerenza del suo comportamento e l'attenzione che dimostra verso gli altri. Competenza, integrità e relazione diventano così riferimenti attraverso i quali osservare anche la nostra comunicazione.

Pensiamo al racconto di un risultato scientifico preliminare. Presentarlo come una «scoperta rivoluzionaria» o come «finalmente la soluzione» può trasformare un'indicazione ancora da approfondire in una promessa. Spiegare che cosa suggerisce lo studio, quale campione riguarda e quali limiti presenta aiuta invece a distinguere ciò che sappiamo da ciò che possiamo soltanto ipotizzare.

La seconda formulazione potrà sembrare meno sensazionale. Eppure, l'etica non rende necessariamente un contenuto meno interessante: lo rende più onesto rispetto a ciò che può davvero affermare. La domanda da porci è se stiamo aiutando una persona a comprendere oppure se stiamo usando la sua incertezza, il suo timore o la sua speranza per attirare l'attenzione.

Comunicare significa sempre scegliere. Selezioniamo informazioni, parole e aspetti da mettere in primo piano. Lo facciamo anche quando raccontiamo noi stessi: rendiamo riconoscibile una parte della nostra esperienza e delle nostre qualità.

È questo il meccanismo del personal branding. Attraverso i temi che affrontiamo, il linguaggio che utilizziamo e i nostri comportamenti, gli altri imparano ad associare al nostro nome alcune caratteristiche: competenza, affidabilità, rigore, disponibilità.

Ma una persona è più complessa dell'immagine attraverso cui viene identificata. Può avere dubbi, cambiare, ricoprire ruoli diversi, commettere errori e correggersi.

Il personal branding rende riconoscibile una parte di noi. Il brand non è la persona intera, ma ciò che gli altri imparano ad associare al nostro nome.

Dimenticare questa distinzione può renderci prigionieri dell'immagine che abbiamo costruito. Un professionista conosciuto per una posizione molto netta potreb-



be, per esempio, faticare a modificarla anche davanti a nuove evidenze, temendo di perdere credibilità. Eppure, riconoscere un errore o aggiornare il proprio giudizio può essere proprio una manifestazione di serietà professionale. Un'identità dovrebbe aiutarci a essere riconosciuti, lasciandoci lo spazio per evolvere.

Anche l'autenticità va letta in questa prospettiva. Essere autentici non richiede di raccontare tutto di sé o di rinunciare alla distinzione tra pubblico e privato. Richiede che ciò che scegliamo di mostrare non contraddica ciò che facciamo realmente.

Mostrare aspetti diversi di noi in situazioni diverse appartiene alla normale vita sociale. A studiare questi comportamenti è stato Erving Goffman, sociologo canadese e figura centrale della sociologia del Novecento, che ha dedicato il proprio lavoro alle interazioni quotidiane e al modo in cui le persone si presentano agli altri.

Nel libro *La vita quotidiana come rappresentazione*, Goffman utilizza la metafora del teatro: ogni contesto ha un pubblico, regole e ruoli. Distingue tra *front stage*, il palcoscenico sul quale ci presentiamo agli altri,

e *back stage*, il dietro le quinte nel quale possiamo prepararci e allentare le richieste del ruolo. Adattare il comportamento al contesto non equivale necessariamente a fingere. Un biologo cambia linguaggio quando interviene a un convegno, parla con un paziente, si confronta con un collega o cena con gli amici.

Nel digitale, però, i confini tra questi pubblici diventano più fragili. Un contenuto pensato per gli amici può essere letto da un paziente; un commento informale può raggiungere un'istituzione. È il cosiddetto collasso dei contesti: pubblici diversi, con aspettative e conoscenze differenti, finiscono per incontrarsi nello stesso spazio comunicativo.

Cambia anche la durata della rappresentazione. Fotografie, post e commenti possono rimanere disponibili e ricomparire a distanza di tempo.

Su questo passaggio si concentra Bernie Hogan, sociologo, professore associato e Senior Research Fellow all'Oxford Internet Institute dell'Università di Oxford, dove studia reti sociali, relazioni e forme della comunicazione digitale. Nel saggio del 2010 *The Presentation of Self in the Age of Social Media: Distinguishing Performances and Exhibitions Online* riprende il lavoro di Goffman e distingue tra performance ed esposizioni online. La performance si svolge in una situazione di interazione; l'esposizione è composta anche da contenuti che rimangono accessibili e vengono mostrati agli altri attraverso le piattaforme. Per comprendere questa differenza possiamo affiancare alla metafora del palcoscenico quella dell'archivio: online lasciamo tracce che possono essere consultate anche quando non siamo presenti.

Un commento può così continuare a contribuire all'immagine di noi molto tempo dopo il momento in cui lo abbiamo scritto.

Il concetto di *onlife* di Luciano Floridi, filosofo italiano e studioso della filosofia dell'informazione e dell'etica digitale, aiuta a comprendere il quadro complessivo. Floridi è direttore fondatore del Digital Ethics Center dell'Università di Yale, dove insegna nel programma di Scienze cognitive; in precedenza è stato professore di Filosofia ed etica dell'informazione all'Università di Oxford.

Il suo lavoro indaga le trasformazioni prodotte dalle tecnologie digitali e le loro implicazioni per le persone e la società.

Con la parola *onlife*, Floridi descrive una condizione nella quale digitale e vita quotidiana si intrecciano continuamente, rendendo sempre meno netta la separazione tra online e offline. L'immagine delle mangrovie, che crescono dove l'acqua dolce incontra quella salata, restituisce questa condizione ibrida: distinguere rigidamente i due ambienti non basta più a descrivere l'esperienza nella quale siamo immersi.

La regola della DIFENDIBILITÀ



VERIFICARE



SPIEGARE



DIFENDERE



**ASSUMERSI
LA
RESPONSABILITÀ**



Anche la **reputazione** attraversa questi spazi: un'esperienza professionale può diventare un racconto online, e un contenuto online può influenzare una relazione professionale. Le due dimensioni si alimentano a vicenda.

Non possiamo controllare ogni interpretazione, né decidere chi incontrerà un nostro contenuto. Possiamo però scegliere il linguaggio, le prove che presentiamo e il modo in cui rispondiamo delle conseguenze. Riconoscere i limiti del controllo rende più chiaro il campo della nostra responsabilità.

L'intelligenza artificiale rende questo compito ancora più importante. Può aiutarci a organizzare informazioni, esplorare idee e migliorare un testo. Può anche riprodurre con facilità molti segnali che associamo alla competenza: chiarezza, sicurezza espositiva, linguaggio specialistico.

Si crea così un paradosso: l'apparenza della competenza diventa sempre più facile da generare, mentre per chi legge resta difficile valutarne la sostanza. Una persona preparata può comunicare male; una persona poco preparata può risultare estremamente convincente. Per questo è utile rendere visibili il metodo, le fonti e i limiti delle proprie affermazioni.

Prima di pubblicare possiamo applicare una semplice regola della difendibilità: sappiamo verificare le informazioni che utilizziamo?

Sappiamo spiegare il ragionamento che ci ha portato a una conclusione? Sappiamo sostenerlo davanti a una domanda critica? Siamo disposti a correggere o ritirare il contenuto se risulta sbagliato?

Verificare, spiegare, difendere e assumersi la responsabilità sono passaggi che riguardano anche i testi realizzati con l'aiuto dell'IA. La qualità della forma non ci esonera dal giudizio su ciò che firmiamo.

Per osservare la direzione della nostra presenza digitale nel tempo possiamo invece utilizzare una bussola con quattro riferimenti: **rilevanza**, **ascolto**, **trasparenza** e **coerenza**. Offriamo qualcosa di utile? Lasciamo che domande e obiezioni modifichino anche il nostro



modo di comunicare? Rendiamo comprensibili fonti e limiti? Ciò che pubblichiamo corrisponde al modo in cui lavoriamo?

Al centro di questa bussola c'è la fiducia, che prende forma attraverso la continuità delle nostre scelte.

La regola della difendibilità e la bussola sono strumenti di riflessione pratica proposti in questo percorso: servono a interrogare, rispettivamente, il singolo contenuto e la direzione che manteniamo nel tempo.

Un piccolo esercizio può aiutarci a tradurre queste riflessioni nella pratica. Scegliamo tre qualità per le quali vorremmo essere ricordati dopo un primo incontro professionale. Poi cerchiamo il nostro nome online e osserviamo i nostri profili come se appartenessero a un'altra persona. Quello che emerge restituisce quelle qualità? Conferma l'impressione che vorremmo lasciare oppure racconta qualcosa di diverso?

Serve a riconoscere l'eventuale distanza tra intenzione e percezione. E a ricordare che una reputazione si alimenta delle prove che offriamo agli altri: il lavoro, le relazioni, le scelte e i limiti che siamo capaci di riconoscere.

Possiamo curare parole e immagini, rendere più chiaro ciò che sappiamo fare e scegliere come raccontarlo. Il punto di partenza rimane la sostanza che sostiene quel racconto.

Costruire qualcosa che meriti una reputazione. Il resto è comunicazione.

La tecnologia cambia. La fiducia resta.

Allenare l'AI: come trasformarla in un assistente professionale affidabile



Una rielaborazione dell'intervento «Allenare l'AI: come trasformarla in un assistente professionale affidabile», tenuto a Roma il 25 settembre 2026 in occasione di «Le radici del futuro - Trentennale Edition», l'appuntamento del Previdenza Tour dedicato ai trent'anni di Enpab

L'intelligenza artificiale generativa è entrata rapidamente nelle attività professionali. Ma ottenere una risposta in pochi secondi non significa necessariamente ottenere una risposta affidabile. Per il biologo la vera sfida non è semplicemente imparare a “fare domande all'AI”, ma costruire un metodo che trasformi questi strumenti in assistenti utili, controllabili e coerenti con la propria attività professionale.

Immaginiamo di accogliere nel nostro studio o nella nostra organizzazione un nuovo collaboratore. È estremamente veloce, sa scrivere bene, riesce a sintetizzare documenti complessi in pochi secondi e sembra conoscere una quantità sterminata di informazioni.

C'è però un problema: **non conosce ancora il nostro modo di lavorare.**

Non conosce le nostre procedure, le fonti che consideriamo affidabili, il linguaggio che utilizziamo, i criteri con cui analizziamo le informazioni e, soprattutto, i limiti entro i quali deve operare.

È una buona metafora per comprendere l'intelligenza artificiale generativa.

Senza istruzioni, il vantaggio della velocità rischia infatti di trasformarsi in tempo trascorso a correggere risposte. Quando invece definiamo contesto, fonti, criteri e controlli, quella stessa velocità può diventare realmente utile.

Allenare” l'AI, in questo senso, non significa addestrare tecnicamente un nuovo modello, ma configurare il suo modo di lavorare.

Dalla chat all'assistente professionale

L'intelligenza artificiale non nasce con ChatGPT. Nel tempo si sono affermati approcci diversi che ancora oggi convivono: sistemi basati su regole esplicite, algoritmi capaci di apprendere schemi dai dati e, più recentemente, modelli generativi in grado di produrre nuovi contenuti a partire da istruzioni.

La vera rivoluzione della chat è stata soprattutto quella di rendere queste capacità facilmente accessibili nel lavoro quotidiano.

Questo cambiamento modifica anche il nostro rapporto con il software. Non dobbiamo necessariamente conoscere menu, comandi o linguaggi specifici: possiamo descrivere ciò che vogliamo ottenere utilizzando il linguaggio naturale.

Ma questa apparente semplicità può essere ingannevole.

Con l'AI il risultato migliore raramente nasce dalla prima domanda. Il processo è più simile a un dialogo professionale: chiediamo qualcosa, osserviamo la risposta, individuiamo ciò che manca e aggiungiamo informazioni, esempi o vincoli.

Chiedere, valutare, precisare

La risposta dell'intelligenza artificiale dovrebbe quindi essere considerata una **bozza da verificare**, non automaticamente il punto di arrivo.



Una risposta convincente non è necessariamente una risposta corretta

Uno dei rischi maggiori dell'AI generativa è proprio la qualità apparente delle risposte.

Un testo può essere scritto perfettamente, avere un tono autorevole ed essere logicamente coerente, pur contenendo informazioni inesatte, omissioni o perfino riferimenti inesistenti.

Per questo è importante distinguere tra **prestazione e affidabilità**.

Nei benchmark un modello viene valutato in condizioni definite, con compiti controllati e metriche conosciute. Nella vita professionale, invece, il contesto può essere incompleto e le conseguenze di un errore possono essere concrete.

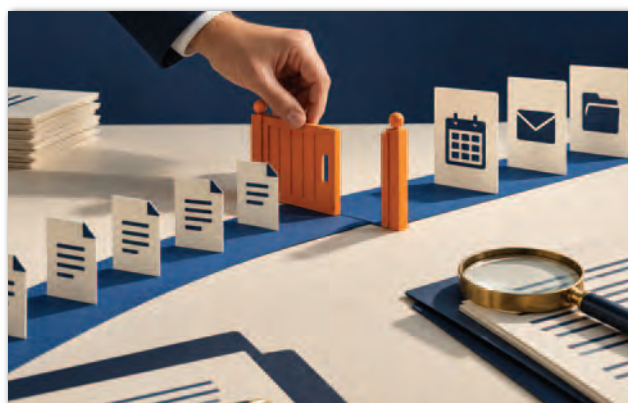
Tra gli errori più difficili da individuare vi sono proprio quelli plausibili: citazioni inesatte, dati mancanti, interpretazioni errate delle istruzioni o informazioni semplicemente inventate.

È il fenomeno comunemente definito **“allucinazione”**: una risposta plausibile ma inesatta o inventata, prodotta senza che il sistema riconosca necessariamente l'errore.

In diversi settori sono già emersi casi significativi: chatbot che hanno fornito informazioni errate ai clienti, rapporti professionali contenenti riferimenti inesistenti e strumenti di trascrizione che hanno inserito informazioni mai dichiarate dall'interessato.

La lezione per il professionista è semplice:

**risposta plausibile + fiducia automatica
– controllo professionale = rischio**



Dove può essere utile l'AI nel lavoro del biologo

Questo non significa che l'AI debba essere tenuta fuori dall'attività professionale. Al contrario, proprio distinguendo chiaramente ciò che può fare da ciò che deve continuare a fare il professionista, emergono numerosi ambiti di utilizzo.

Un assistente AI può, ad esempio:

- preparare materiale generale su un argomento;
- organizzare domande e promemoria;
- sintetizzare documenti e informazioni;
- trasformare appunti in checklist strutturate;
- evidenziare dati mancanti;
- riordinare note raccolte durante un incontro;
- preparare una bozza di comunicazione o relazione;
- adattare contenuti a modelli e procedure interne.

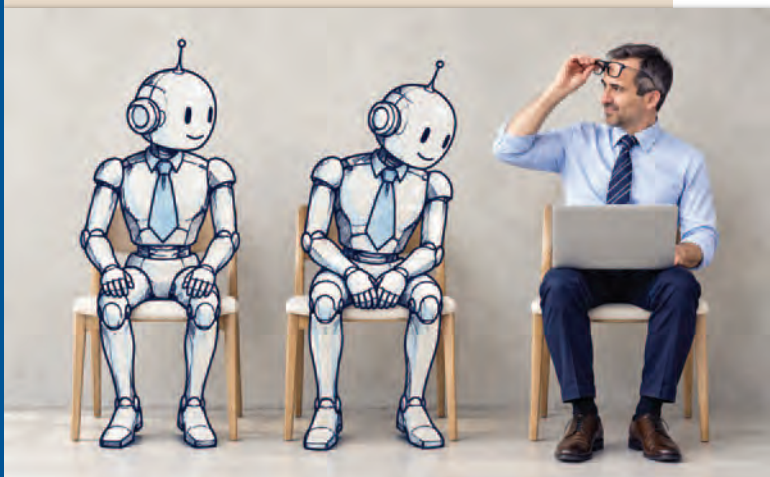
Il principio deve però restare invariato:

l'AI prepara e rielabora; il professionista verifica e decide.

È una distinzione fondamentale in tutte le attività nelle quali il biologo assume una responsabilità professionale.

Prompt e contesto: la vera differenza

Quando utilizziamo una chat generica, ogni richiesta contiene normalmente un prompt: la domanda, l'istruzione o il materiale che forniamo al sistema.



Ma la qualità della risposta dipende soprattutto dal **contesto**.

Il contesto comprende tutte le informazioni disponibili per svolgere correttamente un compito: la conversazione precedente, i documenti forniti, le regole da seguire, le fonti autorizzate e le caratteristiche dell'attività professionale.

Un biologo potrebbe, ad esempio, chiedere: "Preparami una sintesi di questo documento e indicami i punti da approfondire".

La risposta potrebbe essere corretta ma generica.

Se però al sistema vengono forniti i documenti di riferimento, le procedure utilizzate, le fonti autorizzate e i criteri con cui il professionista vuole che le informazioni vengano organizzate, la stessa richiesta può produrre un risultato molto più coerente con il lavoro reale.

È qui che si passa dalla semplice chat a un **assistente AI personalizzato**.



Un assistente professionale può essere configurato definendo quattro elementi fondamentali:

- **identità e ruolo**, cioè chi deve essere l'assistente e quale compito deve svolgere;
- **istruzioni, regole e limiti**, che stabiliscono ciò che può e non può fare;
- **fonti e conoscenze**, indicando quali documenti e quali siti utilizzare;
- **modelli, strumenti e permessi**, che stabiliscono quali capacità operative mettere a disposizione.

Un possibile assistente dedicato al biologo potrebbe, ad esempio, lavorare su documentazione professionale, appunti, dati raccolti durante l'attività, relazioni e materiali informativi, trasformandoli in sintesi, checklist, domande e bozze operative. Potremmo stabilire che utilizzi prioritariamente i documenti caricati dal professionista e che, per eventuali ricerche online, consulti esclusivamente fonti preventivamente autorizzate. Potremmo inoltre indicare esplicitamente che non deve

inventare informazioni mancanti, che deve evidenziare le incertezze e che deve segnalare quando i dati disponibili non sono sufficienti.

In altre parole, **non chiediamo all'AI di sapere tutto: le insegniamo anche quando deve fermarsi.**

Il passo successivo: gli agenti AI

L'evoluzione successiva è già iniziata.

Un normale assistente AI produce una risposta. Un **agente AI**, invece, può utilizzare strumenti e compiere azioni per raggiungere un obiettivo.

Può interpretare una richiesta, selezionare dati o documenti, utilizzare applicazioni e successivamente eseguire un'attività.

In prospettiva, un assistente potrebbe non limitarsi a preparare il testo di una comunicazione, ma recuperare le informazioni necessarie, verificare documenti, consultare un calendario o predisporre un'attività all'interno di un sistema autorizzato.

Questa maggiore capacità porta però con sé una conseguenza inevitabile:

più possibilità di azione significano maggiore necessità di controllo.

Dobbiamo quindi domandarci non soltanto cosa l'AI sappia, ma anche **quali dati possa vedere e quali azioni sia autorizzata a compiere.**

Privacy: non servono più dati, servono i dati giusti

Per un biologo il tema della protezione dei dati è particolarmente importante, soprattutto quando l'attività comporta il trattamento di informazioni personali o sensibili.

Prima di utilizzare uno strumento di intelligenza artificiale possiamo porci tre domande.

La prima riguarda la **finalità**: quale risultato vogliamo realmente ottenere?

La seconda riguarda i **dati necessari**: quali informazioni sono indispensabili per raggiungere quel risultato e quali possiamo invece evitare di condividere?

La terza riguarda lo **strumento utilizzato**: è adeguato per quel tipo di attività? Come vengono gestiti gli ac-



cessi? Per quanto tempo vengono conservati i dati? Possono essere utilizzati per finalità ulteriori? Il principio della minimizzazione assume qui un significato estremamente concreto.

Più dati non significa necessariamente maggiore affidabilità.

Evitare identificativi non necessari e utilizzare strumenti adeguatamente valutati deve diventare parte del normale processo di utilizzo dell'AI.

Da dove iniziare

Di fronte a tecnologie che cambiano con estrema rapidità può essere naturale chiedersi quale strumento scegliere.

ChatGPT, Gemini, Claude, sistemi dedicati alla ricerca, applicazioni per documenti, presentazioni, immagini, trascrizioni o automazione: il mercato propone ormai soluzioni per quasi ogni attività professionale.

Ma probabilmente non è questa la prima domanda da porsi.

Il punto di partenza può essere molto più semplice.

Individuare un'attività ripetitiva del proprio lavoro.

Un compito che svolgiamo frequentemente, che segue regole

abbastanza definite e sul quale continuiamo comunque ad avere il controllo finale.

Potrebbe essere la sintesi di documentazione, la preparazione di materiale informativo, la riorganizzazione di appunti, la predisposizione di una comunicazione o la raccolta strutturata di informazioni.

Poi possiamo configurare un assistente, fornirgli regole, esempi e fonti e iniziare a migliorarne progressivamente il comportamento.

Non serve cercare immediatamente di automatizzare l'intera attività professionale. L'innovazione più efficace può cominciare da un solo processo.

Perché la domanda realmente interessante non è se l'intelligenza artificiale entrerà nel lavoro del biologo. In parte lo ha già fatto.

La domanda è **come vogliamo farla entrare.**

Come una chat alla quale affidarsi occasionalmente oppure come un assistente costruito intorno alle nostre fonti, alle nostre procedure e ai nostri limiti?

La tecnologia può diventare sempre più veloce, capace e autonoma.

Ma nel lavoro professionale rimane un principio che non dovrebbe cambiare: **l'AI può preparare, organizzare e assistere, la responsabilità di verificare e decidere resta al biologo.**



Enpab, i prossimi appuntamenti: Assago, Napoli e Bari

Il 17 ottobre Spazio Nutrizione dedica una giornata alla nutrizione estetica

Il calendario prosegue con il Previdenza Tour: il 13 novembre a Napoli e il 4 dicembre a Bari

Composizione corporea, qualità della pelle, adiposità localizzate, infiammazione della matrice e tono muscolare: sono i temi al centro del prossimo appuntamento di Enpab a Spazio Nutrizione, sabato 17 ottobre ad Assago, Milano. Una giornata dedicata alla nutrizione estetica, con un programma che mette in relazione metabolismo, salute dei tessuti e percezione del corpo, offrendo ai biologi occasioni di aggiornamento e confronto su aspetti della pratica professionale.

I lavori, ospitati nella Sala Arancio - Alleanza, si apriranno alle 9.45 con i saluti istituzionali dei rappresentanti del Ministero della Salute e l'introduzione della Presidente Enpab Tiziana Stallone.

La prima sessione, dedicata alla "bellezza metabolica", approfondirà il rapporto tra cronobiologia, incretine e tessuto adiposo. Si parlerà di nutrizione metabolica nel lipedema e nella cellulite, di ritmi biologici e nutrizione di precisione, fino al ruolo del GLP-1 nel dimagrimento e alle conseguenze estetiche del suo impiego, tra terapia e uso improprio.

"Dimagrire senza invecchiare" sarà il filo conduttore della seconda parte della mattinata, con un confronto sulle alterazioni endocrino-metaboliche e sui diversi interventi nutrizionali per il dimagrimento, considerando efficacia, limiti e impatto sull'aspetto corporeo.

Il programma allargherà poi lo sguardo alla dimensione psicologica e sociale, affrontando il rapporto tra immagine corporea e social media: un'occasione per riflettere sulle aspettative estetiche e sul modo in cui le



persone vivono il proprio corpo, anche attraverso il confronto con i modelli proposti online.

Nel pomeriggio, dalle 14, l'attenzione si concentrerà sui tessuti superficiali, dalla pelle al tessuto adiposo sottocutaneo, dalla matrice extracellulare al muscolo. Saranno approfonditi il rapporto tra tono muscolare e composizione corporea, i processi infiammatori legati all'invecchiamento e le possibili strategie nutrizionali. La Presidente Tiziana Stallone interverrà sul rapporto tra adiposità centrale, stress e silhouette, con un focus sulla flessibilità metabolica e sulla qualità del tessuto sottocutaneo.

Gli spazi dedicati alle domande consentiranno ai partecipanti di confrontarsi con i relatori e approfondire i temi emersi. La chiusura dei lavori è prevista alle 16. Dopo Assago, gli incontri con gli iscritti proseguiranno con le ultime due tappe del Previdenza Tour 2026: il 13 novembre a Napoli e il 4 dicembre a Bari. Due date da segnare in agenda, mentre sono in corso di definizione i rispettivi programmi.

Per conoscere gli aggiornamenti sui tre appuntamenti e le indicazioni per partecipare, l'invito è a seguire il sito, la newsletter e i canali social di Enpab.

Un nuovo modello per la valutazione delle riforme previdenziali UE: il sistema EDGE-M3

Il Centro Comune di Ricerca (JRC di Siviglia) ha presentato **EDGE-M3 (European Dynamic General Equilibrium Micro-Macro Model)**, uno strumento all'avanguardia progettato per analizzare come le dinamiche demografiche, le politiche fiscali e le riforme dei sistemi pensionistici influenzino la crescita economica e la distribuzione della ricchezza nei diversi Paesi dell'UE.

Di fronte all'inevitabile invecchiamento della popolazione, all'aumento della speranza di vita e alla conseguente pressione sui bilanci pubblici, la Commissione europea compie un passo avanti decisivo sul fronte dell'analisi economica e della programmazione delle politiche pubbliche. Basandosi sull'impostazione teorica dei modelli a generazioni sovrapposte e mercati incompleti, lo strumento simula il ciclo di vita dei cittadini europei - dalla fase lavorativa al pensionamento - tracciandone le decisioni di consumo, risparmio e offerta di lavoro. Il modello tiene conto delle differenze di età, dello stato occupazionale e dei livelli di reddito, incorporando i rischi stocastici di transizione nel mercato del lavoro calibrati sui dati micro del sistema EU-SILC. Le dinamiche di lungo periodo si avvalgono inoltre delle più recenti proiezioni demografiche di Eurostat (EU-ROPOP2023 per l'orizzonte 2022-2100), garantendo un quadro dettagliato anche sulle imposte progressive, i contributi e la spesa sociale.

Il sistema EDGE-M3 è un modello avanzato di equilibrio generale dinamico (di tipo OLG, a generazioni sovrapposte).

Come funziona:

- **Unione micro e macro:** il modello collega i comportamenti individuali dei cittadini (micro) con l'andamento dell'economia generale (macro).



- **Generazioni sovrapposte:** considera fino a ottanta gruppi di età coesistenti per simulare il passaggio del tempo e l'invecchiamento della popolazione.
- **Diversi sistemi pensionistici:** si adatta alle specificità dei sistemi europei, distinguendo tra sistemi a prestazione definita e a contribuzione definita o a capitalizzazione.

Cosa analizza:

- **Dinamica demografica:** studia l'impatto dell'aumento dell'età media e della riduzione della natalità sui bilanci pubblici.
- **Sostenibilità fiscale:** misura la pressione fiscale necessaria a mantenere in equilibrio i conti dello Stato.
- **Crescita e benessere:** valuta la distribuzione del reddito e il benessere delle diverse fasce della popolazione in risposta a nuove leggi sulle pensioni.

Gli studi e le simulazioni del **Joint Research Centre (JRC)** della Commissione Europea evidenziano profonde discrepanze strutturali, distributive e di genere tra i sistemi previdenziali dell'Unione Europea.

Le principali macro-differenze individuate dalle analisi del JRC, condotte anche tramite il modello di microsimulazione *EUROMOD* e dai report demografici associati, si concentrano su tre pilastri fondamentali.

1. Modelli di redistribuzione della ricchezza

Il JRC evidenzia una netta spaccatura tra il Nord e il Sud d'Europa in merito a come viene redistribuito il denaro pubblico:

- **Il Modello Sud-Europeo** (es. Italia, Francia, Spagna) è caratterizzato da un'elevata redistribuzione netta **verso i pensionati**. Questi sistemi, basati principalmente sul meccanismo *PAYG* (a ripartizione), offrono benefici generosi ad alcune categorie di pensionati ma lasciano pochissime risorse per il sostegno delle famiglie a basso reddito in età lavorativa.
- **Il Modello Nord-Europeo** (es. Paesi Scandinavi) mostra una bassa redistribuzione netta verso i nuclei di pensionati e pensioni pubbliche più limitate, a fronte però di un fortissimo sistema di supporto sociale per tutte le famiglie a basso reddito a prescindere dall'età.



2. Impatto delle agevolazioni fiscali (Tax Expenditures)

Il JRC ha analizzato approfonditamente come le deviazioni fiscali (esenzioni o deduzioni su contributi e prestazioni) modifichino l'equità dei sistemi:

nei paesi con sistemi integrati e progressivi, le agevolazioni sulle rendite da pensione tendono a favorire i pensionati a **basso reddito**, riducendo la povertà nella terza età.

Al contrario, i meccanismi di deduzione parziale o nulla sui contributi versati durante la vita attiva sottraggono risorse fiscali ai lavoratori con i **redditi più alti**, riequilibrando la disuguaglianza complessiva.



3. Divario di genere (Gender Pension Gap) e adeguatezza

Le simulazioni del JRC mettono in luce un'importante vulnerabilità legata al genere e alla struttura familiare:

- **Il gap sistemico:** le donne europee (soprattutto sopra i 75 anni) scontano una minore presenza nel mercato del lavoro formale a causa dei carichi di cura non retribuiti. I sistemi pensionistici dei vari Stati membri amplificano o mitigano questo divario a seconda della presenza di «crediti di cura» (*care credits*) per i periodi di maternità o assistenza.
- **Solitudine e protezione:** i pensionati che vivono soli risultano drammaticamente meno protetti dal rischio di povertà rispetto a chi vive in famiglia, a dimostrazione del fatto che la rete familiare funge ancora da ammortizzatore sociale implicito laddove il sistema pubblico non è pienamente adeguato.

4. Sostenibilità all'inverno demografico

Il *Third Demographic Change Report* del JRC lancia l'allarme sulla sostenibilità finanziaria dei sistemi a ripartizione. Con il calo delle nascite e l'aumento dell'aspettativa di vita, paesi come l'Italia vedono il proprio «spazio di manovra pensionistico» azzerarsi, richiedendo riforme strutturali urgenti per non far crollare il patto intergenerazionale.

La forza innovativa di *EDGE-M3* risiede nella sua struttura modulare, capace di accogliere all'interno di un'unica architettura teorica i differenti sistemi pensionistici presenti nel territorio dell'Unione, ossia:

- a prestazione definita (Defined Benefit - DB): per i Paesi in cui la pensione è calcolata su un tasso fis-



Attraverso questo approccio armonizzato, EDGE-M3 consente per la prima volta una comparabilità diretta tra gli Stati membri, applicando le specifiche normative nazionali alla medesima struttura teorica.

EDGE-M3 è concepito per offrire ai decisori politici una simulazione rigorosa e basata su dati empirici per valutare l'efficacia delle riforme economiche e strutturali. Il modello permette infatti di simulare l'impatto dell'innalzamento dell'età pensionabile, la modifica delle aliquote fiscali o la ristrutturazione dei benefici sociali, restituendo proiezioni sia sulle variabili macroeconomiche fondamentali (PIL, entrate fiscali, capitale accumulato e spesa previdenziale) sia sugli indici di disuguaglianza economica. Rappresenta, pertanto, uno **strumento strategico per la formulazione delle politiche pubbliche**.

Con le versioni nazionali in fase di sviluppo per i principali paesi membri dell'UE, la Commissione europea si dota di un supporto analitico chiave per accompagnare la transizione demografica e garantire la sostenibilità fiscale e la coesione sociale del continente nei decenni a venire.



so applicato alla retribuzione di riferimento (es. Belgio, Repubblica Ceca).

- a contribuzione definita nozionale (Notional Defined Contribution - NDC): che converte il capitale accumulato su conti individuali in base alla speranza di vita al momento del ritiro (es. Italia, Svezia, Lettonia).
- a sistema di punti (Points System - PS): dove i diritti matureranno in base al rapporto tra reddito individuale e valori di riferimento (es. Germania, attuale).
- a quota fissa (Flat Rate - FR): per i regimi che garantiscono un importo base uniforme indipendente dalla carriera lavorativa (es. primo pilastro nei Paesi Bassi e Repubblica Ceca).



L'aggiornamento professionale non basta più: la nuova frontiera è l'innovazione digitale e le competenze manageriali

I dati della III Indagine sulla formazione continua 2026 dell'Osservatorio di Confprofessioni rivelano un cambio di paradigma

Per i liberi professionisti italiani l'aggiornamento tecnico-professionale e normativo perde il primato. Oggi la vera sfida per restare competitivi si gioca su **innovazione digitale e gestione del tempo**. Lo rivela l'analisi della III Indagine sulla formazione continua (datori di lavoro – anno 2026) condotta dall'**osservatorio di Confprofessioni**, che ha coinvolto **1.295 professionisti**. Quasi la metà del campione (46,9%) ha espresso la sua opinione in materia di temi e competenze desiderate e la risposta è chiara: la formazione viene percepita sempre meno come un obbligo e sempre più come uno strumento per restare competitivi.

Il quadro che emerge evidenzia una spinta chiara: la ricerca di strumenti operativi per una gestione manageriale della professione. E così la formazione continua, obbligatoria per tutti i professionisti, sembra allontanarsi dalla sola logica dell'adempimento per diventare una leva di crescita, organizzazione e competitività.

Ai professionisti è stato chiesto quali temi approfondirebbero maggiormente qualora avessero accesso a percorsi formativi di alta qualità. Le risposte mostrano come l'area oggi percepita come strategica sia quella **dell'innovazione e della digitalizzazione**, indicata dal **43,7%** del campione, in un contesto segnato dalla crescente diffusione dell'intelligenza artificiale, davanti all'**aggiornamento tecnico-professionale e normativo**, fermo al **32,1%**.





L'aggiornamento tradizionale, al secondo posto, con il 32,1%, continua a essere essenziale, ma non esaurisce più i bisogni di chi esercita una professione intellettuale. A spingere questa trasformazione è anche l'**intelligenza artificiale**, citata dall'11,4% del campione.

Segue, in terza posizione, la **gestione dello studio o dell'attività (21,7%)**.

La tecnologia non è percepita solo come uno strumento da imparare a usare, ma anche come un supporto concreto per l'organizzazione del lavoro.

La domanda formativa si articola in modo eterogeneo anche in relazione alle diverse professioni. Tra i consulenti del lavoro, il 42,1% guarda all'innovazione digitale, il 36,1% all'aggiornamento tecnico-professionale e il 27,1% alla gestione dello studio.

Per commercialisti ed esperti contabili, accanto al digitale, indicato dal 42,2%, resta forte la componente specialistica: il 34% chiede aggiornamento tecnico-professionale e il 13,6% indica fisco, contabilità e bilancio. Per medici e personale sanitario l'innovazione digitale raggiunge il 35,6%, mentre l'intelligenza artificiale si attesta al 15,6%; resta però centrale la formazione clinica e sanitaria, indicata dal 24,4%. Tra architetti e ingegneri, invece, innovazione e aggiornamento tecnico si collocano su livelli molto vicini, rispettivamente al 46,3% e al 44,4%, mentre la gestione dello studio arriva al 20,4%.

L'interesse per la transizione digitale supera il 40% in quasi tutte le **categorie professionali**: si va dal picco del **65,0%** registrato tra avvocati e notai fino al 35,6% di medici e personale sanitario.

Tuttavia, accanto alla tecnologia, i professionisti chiedono competenze manageriali per gestire l'attività e *soft skills* cruciali, come: **gestione del tempo e delle priorità (25,3%)**, una **comunicazione efficace (21,0%)**, la capacità di **leadership (14,6%)** e di **problem solving (13,9%)**.

Sono soprattutto i giovani a essere consapevoli di dover affrontare la competizione con nuovi strumenti. L'essenza del lavoro professionale è profondamente cambiata: oggi non basta più la competenza tecnica, ma serve

una reale capacità di governare **la complessità**.

I professionisti più **giovani** mostrano una maggiore attenzione verso competenze manageriali e organizzative, come leadership, project management, comunicazione efficace e organizzazione dello studio. I **senior** restano invece legati all'aggiornamento tradizionale. Emergono differenze significative anche sul fronte del genere: se le **donne** mettono al centro leadership, gestione del tempo e comunicazione, gli **uomini** si concentrano maggiormente su *problem solving*, lavoro in *team* e innovazione digitale. Emerge quindi una domanda di formazione che non guarda più soltanto a ciò che il professionista deve sapere, ma anche a come deve lavorare. Tecnologia, organizzazione, capacità manageriali e relazionali entrano a pieno titolo tra le competenze necessarie per affrontare il mercato del lavoro.

Il professionista oggi non è chiamato soltanto a possedere conoscenze specialistiche, ma anche a organizzare il lavoro, coordinare persone, gestire relazioni, processi digitali e la sostenibilità economica dello studio. In questa nuova dimensione, le competenze trasversali e l'organizzazione non sono più un'opzione, ma pilastri fondamentali per restare competitivi che vanno oltre il tradizionale aggiornamento professionale. La domanda formativa richiede sempre più strumenti pratici per aumentare l'efficienza, la produttività del lavoro e la crescita strategica.



Dalle mani alla forchetta

Per una breve storia della pasta

di Mariailaria Verderame, D'Amato Francesco ed. 2025, pp. 148, 16,00 euro

Dall'arte alla letteratura, dal cinema al costume, fino all'attuale mania di fotografare e condividere i piatti sui social, la pasta non rappresenta solo un alimento, ma è anche simbolo della cultura e dell'identità italiana: un prisma attraverso cui leggere i mutamenti dell'Italia.

'Dalle mani alla forchetta' è un testo di impianto antropologico-culturale, a tratti storico, che racconta non solo ciò che la pasta rappresenta sulla tavola, ma ciò che rappresenta nella nostra memoria, nel nostro immaginario, persino nella nostra identità.

La pasta, nel tempo, ha assunto sembianze diverse: cibo di strada per i poveri, fumante nei cartocci dei "maccaronari" a Napoli, a sontuoso timballo sulle tavole aristocratiche. È stata piatto quotidiano e capolavoro d'arte, protagonista di quadri, poesie, canzoni e scene memorabili del nostro cinema.

E oggi paccheri, fusilli, ziti, penne, lasagne hanno varcato i confini, conquistando le tavole del mondo come simbolo della dieta mediterranea e di uno stile di vita che l'UNESCO ha riconosciuto il 17 novembre 2010 patrimonio dell'umanità.

Questo libro nasce dunque con una doppia anima: raccontare la storia della pasta e, insieme, i mutamenti dell'Italia che attraverso la pasta si possono leggere. Dalle mani che impastano e mangiano fino alla forchetta che avvolge gli spaghetti, ogni gesto racchiude una storia. Un cammino che passa dalle botteghe dei pastai alle cucine delle case popolari, dalle nature morte dei pittori alle pellicole del cinema, fino alle fotografie di piatti condivise sui social. Le riflessioni sulla pasta, esplorate attraverso la pittura, il cinema e la fotografia, ci hanno permesso di comprendere come questo alimento possa essere visto come simbolo culturale dell'Italia in evoluzione.

Tuttavia, la pasta, nella sua storia più recente, è stata considerata il 'calimero' nelle diete. Insieme al pane, è spesso messa all'indice, relegata al banco degli imputati come la responsabile di chili di troppo, additata come alimento dannoso e ingrassante. Una sorte ingiusta, in realtà la pasta è un pilastro della nostra tradizione alimentare. Non è un nemico, ma un compagno di viaggio della nostra alimentazione e, secondo le regole di una corretta



nutrizione, nessun nutriente va demonizzato o escluso: tutto sta nell'equilibrio e nel contesto.

Oggi, la pasta diventa un'icona che, pur mantenendo il suo valore culturale e simbolico, si inserisce in un contesto globale dove la rappresentazione visiva è il nuovo linguaggio universale, che ci interroga su quanto stiamo davvero socializzando o semplicemente esibendo. La tendenza a fotografare il cibo e condividerlo sui social è un fenomeno che riflette molto della società moderna. In un mondo dominato dall'immagine, il cibo è diventato non solo un atto di nutrizione, ma anche un potente strumento di comunicazione e di autopresentazione che affonda le radici nel bisogno di visibilità e di conferma sociale.

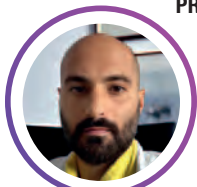
CdA Enpab



TIZIANA STALLONE
PRESIDENTE



SERENA CAPURSO
VICEPRESIDENTE



SALVATORE ERCOLANO
CONSIGLIERE



MARIA GRAZIA MICIELI
CONSIGLIERE



ILARIA ORTENSÌ
CONSIGLIERE

CIG Enpab



MICHELE ETTORE
COORDINATORE



ORNELLA MUTO
SEGRETARIO



SANTO ALTOMARI
CONSIGLIERE



MARINA BALDI
CONSIGLIERE



CHIARA BELLÌ
CONSIGLIERE



MARA BIGNARDI
CONSIGLIERE



SIMONA BRIGANDÌ
CONSIGLIERE



ROBERTO CASACCIA
CONSIGLIERE



ANASTASIA COTTONE
CONSIGLIERE



SONIA CROCI
CONSIGLIERE



CRISTINA DORE
CONSIGLIERE



GEMMA FABOZZI
CONSIGLIERE



CRISTINA GENTILI
CONSIGLIERE



ROSA LENOCI
CONSIGLIERE



GIUSEPPE MARZULLO
CONSIGLIERE



LUCA PALADINO
CONSIGLIERE



GIOVANNI RUVOLO
CONSIGLIERE



NICOLA TAFURI
CONSIGLIERE



MAURIZIO TOMMASINI
CONSIGLIERE



ANGELINA ZAMBRANO
CONSIGLIERE

Per informazioni sul rapporto previdenziale ed assistenziale con l'Ente, gli iscritti possono contattare il numero verde 800931340 dalle 10:00 alle 16:00 dal lunedì al venerdì. Per info particolari si potrà inviare una mail a helpdesk@enpab.it.

Vuoi pubblicare su Enpab Magazine? Scrivi a ufficiostampa@enpab.it

