



Estudio de Caso - PizzAut

WP 2

Actividad 1 (Casos)

Developed by Upwell| November, 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Tarjeta de Caso

Nombre/título del estudio de caso ; Nombre de la organización/institución:	Empresa social PizzAut
Ubicación:	Sede central: Monza (Lombardía, Italia) Restaurantes: Monza y Cassina de' Pecchi (Milán, Iniciativa móvil: camiones de comida «PizzAutoBus» por toda Italia)
Tamaño y escala de la organización:	Más de 60 empleados (entre ellos, personas con autismo y neurotípicas); plan de expansión para contratar hasta 500 personas con autismo para 2034
Industria/sector:	Hostelería: restaurantes, catering, empresa social
Información de contacto (para seguimiento, si está disponible):	
Detalles adicionales:	
Fuentes de información/Referencias:	Sitio web oficial y comunicaciones de PizzAut Cobertura mediática en Il Sole 24 Ore, Corriere della Sera y Avvenire Declaraciones públicas y entrevistas con el fundador Nico Acampora Prensa y ONG informan sobre el proyecto «PizzAutoBus»

Datos/Contenido del Caso

El sesgo ilustrado en este caso:	Prejuicios por discapacidad: concretamente, prejuicios contra las personas autistas y neurodivergentes en el lugar de trabajo.
Contexto y detalles del sesgo presente:	Las personas autistas suelen enfrentarse a suposiciones de que son menos capaces, adaptables o productivas. Estos estereotipos se traducen en un subempleo sistémico, un acceso limitado a puestos profesionales y la exclusión de los entornos laborales convencionales.
Por qué es importante este caso:	PizzAut es una empresa social italiana pionera que desafía directamente estos prejuicios al contratar a jóvenes con autismo en restaurantes y food trucks. No solo crea puestos de trabajo dignos, sino que también derriba los estereotipos a través de la visibilidad pública, las adaptaciones estructurales del lugar de trabajo y las campañas de concienciación a nivel nacional. La iniciativa demuestra un cambio organizativo interno cuantificable, escalabilidad y replicabilidad en todos los sectores.
Plan de acción: métodos y estrategias utilizados para abordar el sesgo:	PizzAut aborda los prejuicios en el lugar de trabajo no solo formando y contratando a personas autistas, sino también involucrando directamente a compañeros de trabajo no autistas, directivos y al público en general en el proceso de inclusión. En sus restaurantes y food trucks, el personal autista y neurotípico trabaja codo con codo en turnos integrados, con una asignación de tareas diseñada para destacar las fortalezas complementarias en lugar de segregar funciones. Este enfoque de equipo mixto demuestra que los trabajadores autistas pueden contribuir por igual a la calidad del servicio, la productividad y la interacción con los clientes. Para apoyar este cambio cultural, PizzAut invierte en la formación y el entrenamiento de los empleados no autistas, dotándolos de estrategias de comunicación, conciencia sensorial y herramientas para el trabajo en equipo inclusivo. Los gerentes y supervisores reciben orientación estructurada para implementar prácticas adaptativas (por ejemplo, programación visual, flujos de trabajo sensorialmente amigables) como parte de las operaciones regulares, asegurando que la inclusión sea sistémica y no excepcional. Más allá del lugar de trabajo, PizzAut lleva a cabo campañas de sensibilización pública, actividades escolares y colaboraciones con los medios de comunicación que desafían los estereotipos y fomentan la empatía, animando a la comunidad en general a replantearse el autismo no como una limitación, sino como un activo profesional. Esta doble estrategia —empoderar a los empleados autistas y transformar las actitudes y prácticas de sus compañeros no autistas— convierte a PizzAut en un modelo replicable de cambio organizativo.

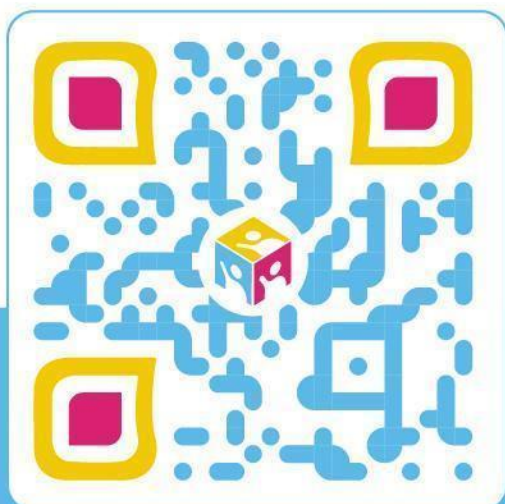


Resultados e impacto medibles:	Cuantitativo: de un único proyecto piloto a dos restaurantes y un plan de expansión para 100 food trucks para 2034, con el objetivo de crear 500 puestos de trabajo para personas autistas. Cada unidad (restaurante/food truck) emplea a entre 4 y 6 trabajadores autistas; más de 100 jóvenes ya han participado en actividades de formación y empleo. Cualitativo: cambio en la percepción social del autismo como «dependencia» a autismo como «competencia profesional»; trabajadores autistas empleados en puestos visibles y de cara al público; herramientas de diseño de lugares de trabajo inclusivos (apoyos visuales, coaching estructurado) validadas y replicables; amplia cobertura mediática que fomenta un diálogo nacional sobre la neurodiversidad en el empleo (PizzAut se presenta a menudo como un ejemplo virtuoso de formación/empleo inclusivo en la televisión nacional italiana).
Lecciones clave aprendidas:	Los modelos de empleo inclusivo pueden cumplir las normas de rendimiento profesional en mercados competitivos. Los puestos dignos y visibles (atención al público, servicio al cliente) son esenciales para cambiar los estereotipos. Las adaptaciones replicables del lugar de trabajo (apoyos visuales, gestión estructurada de los turnos) tienen un impacto tanto social como profesional. La sensibilización y el cambio organizativo deben avanzar juntos para lograr una transformación sistémica.
Otra información/notas:	



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.