



thrive™

***L'importanza
delle Soft skills
per inserirsi con
successo in una
multinazionale***

Luigi Nataloni

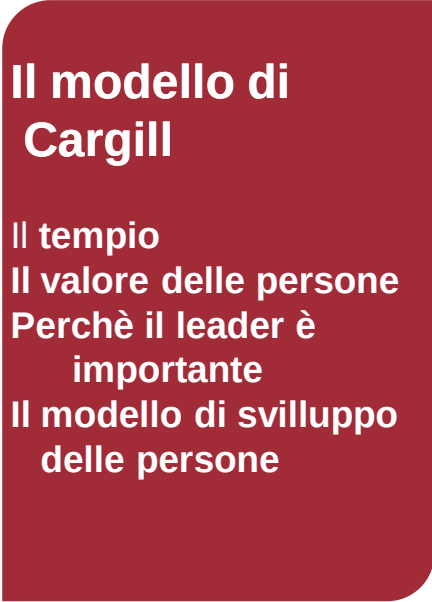
30/03/2016

Università La Sapienza Roma

Presentazione di Cargill

- **Chi è**
- **Cosa facciamo**
- **I valori**
- **Presenza in
Italia**

- # **Presentazione di Cargill**
- **Chi è**
 - **Cosa facciamo**
 - **I valori**
 - **Presenza in
Italia**



Il modello di Cargill

Il tempio
Il valore delle persone
Perchè il leader è importante
Il modello di sviluppo delle persone

Il modello di Cargill

Il tempio
Il valore delle persone
Perchè il leader è importante
Il modello di sviluppo delle persone

Le soft skills da sviluppare per essere appetibili in una multinazionale:

- Leadership**
- Engagement**
- Comunicazione**
- Lavoro in team**
- Capacità decisionale**
- Gestione del rischio**



Esempi di Talent Management

Q&A

Esempi di Talent Management

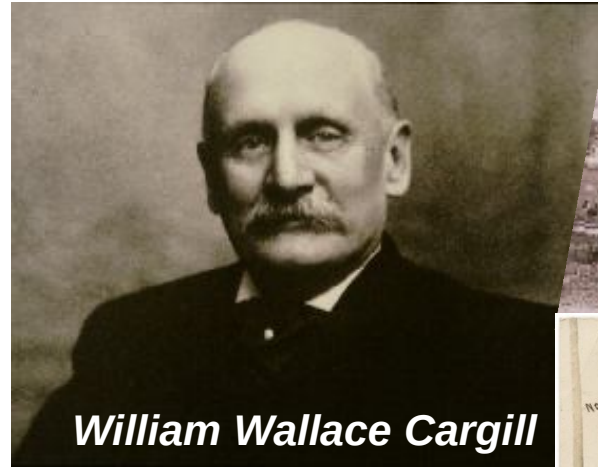
Q&A

Who is Cargill?



Cargill is an international producer and marketer of food, agricultural, financial and industrial products and services.

Cargill story



William Wallace Cargill



Minneapolis



- ***Founded in 1865***
- ***Private company***
- ***In Europe from 1953***

With more than
150,000
employees



across nearly
70
businesses

located in
67
countries



our purpose
is singular:
**to be
the global
leader in
nourishing
people**



We operate within four key business segments:



We provide food and beverage manufacturers, food service companies and retailers with high-quality ingredients, meat and poultry products, and health-promoting ingredients and ingredient systems.

We buy, process and distribute grain, oilseeds and other commodities to makers of food and animal nutrition products. We also provide products and services to crop and livestock producers.

We provide our food, agricultural, industrial and financial customers around the world with risk management and financial solutions.

We serve industrial users of energy, salt, starch and steel products. We also develop and market sustainable products made from agricultural feedstocks.



Applicazione dei nostri Principi Guida

1 Rispettiamo le leggi 8

Rispetto delle leggi applicabili
Terze parti e condotta legale

2 Conduciamo il nostro business con integrità 10

Prevenzione della corruzione
Omaggi e regalie aziendali
Concorrenza leale
Proprietà intellettuale di terze parti
Restrizioni commerciali
Contratti derivati

3 Gestiamo i dati in modo integro e accurato 16

Creazione e gestione di dati aziendali
Rendiconti e controlli finanziari

4 Teniamo fede ai nostri impegni 18

Fiducia nelle relazioni aziendali
Contratti con la Pubblica Amministrazione

5 Trattiamo le persone con dignità e rispetto 22

Diritti Umani
Sicurezza e Salute
Più forti grazie alle diversità
Alcolici e Stupefacenti
Molestie e Violenze
Protezione dei dati personali dei dipendenti

6 Proteggiamo le informazioni, le risorse e gli interessi di Cargill 26

Proprietà e risorse di Cargill
Patrimonio intellettuale di Cargill
Insider Trading
Conflitti di interessi

7 Ci impegniamo a essere cittadini globali responsabili 30

Standard ambientali
Sicurezza degli alimenti e dei mangimi
Attività Politica
Comunità più ricche

Cargill's global leadership

2015 financial and fiscal overview

Net earnings 2015	\$ 1.58 billion
Sales and other revenues	\$ 120.4 billion
Cash flow from operations	\$ 3.82 billion

Dollars in millions	2015	2014
Sales and other revenues	\$ 120,393	\$ 134,872
Net earnings ¹	\$ 1,583	\$ 1,870
Cash flow from operations	\$ 3,819	\$ 3,767



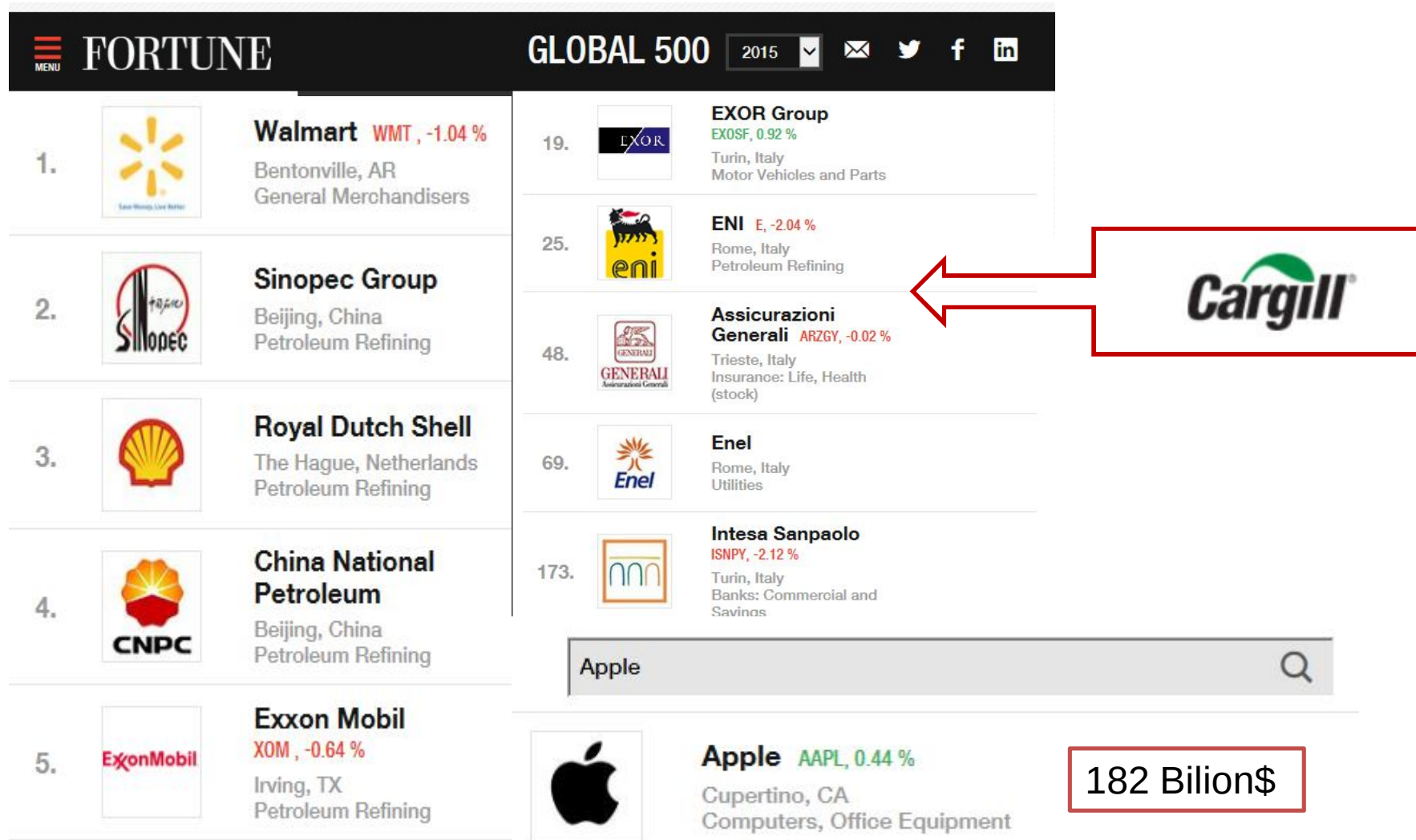
**1/16 del PIL
Italiano**

All figures are denoted in US dollar currency.

1 Excludes Cargill's share of earnings from its prior investment in The Mosaic Company; in fiscal 2011, it also excludes a one-time accounting gain of \$11.49 billion related to the divestiture of Cargill's shares in Mosaic.

Cargill's global leadership

2015 financial and fiscal overview



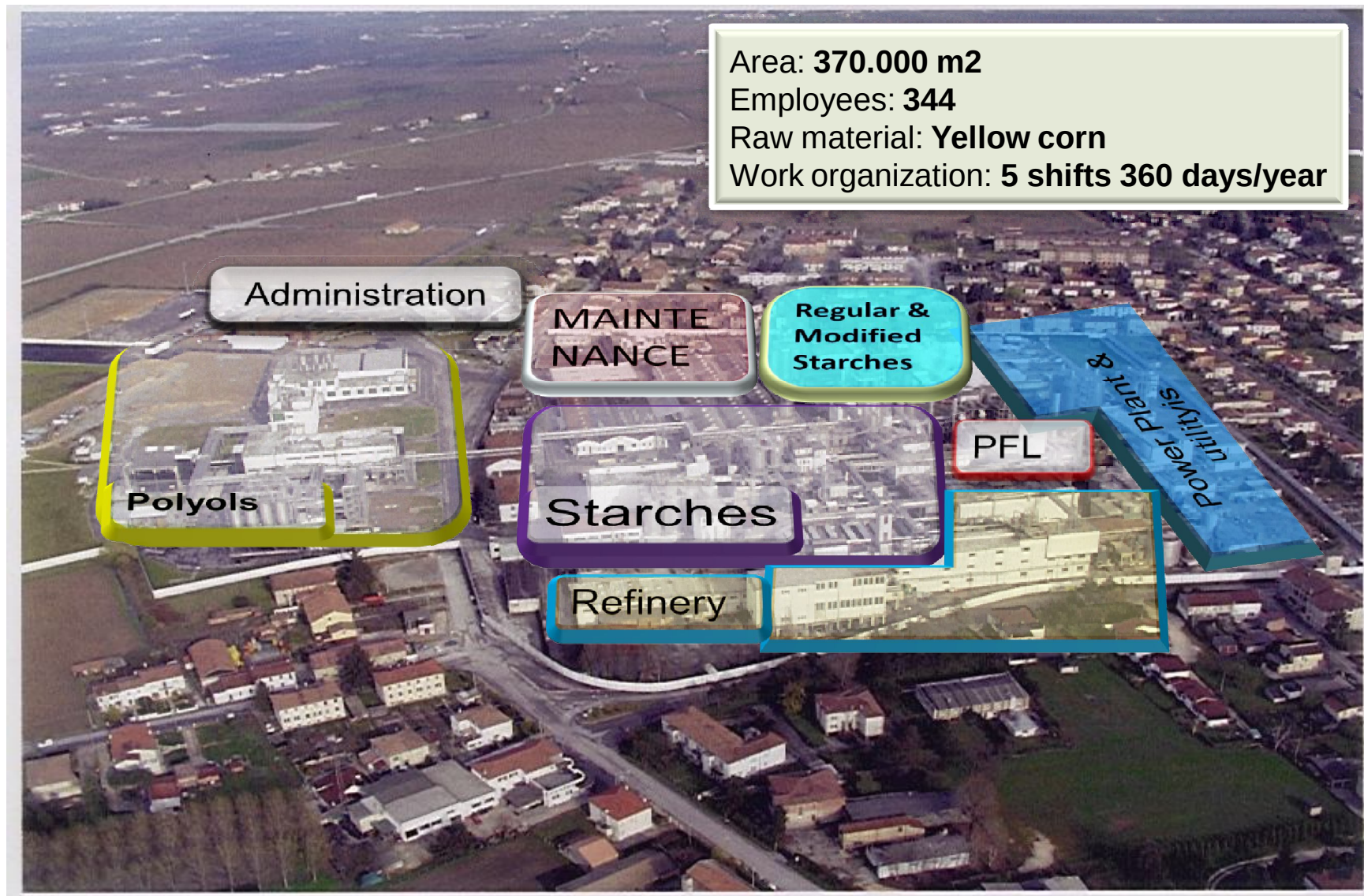
Cargill geographic presence



*Employee data as of November 30, 2014;
Gross investment is a four-quarter average as of May 31, 2014.*

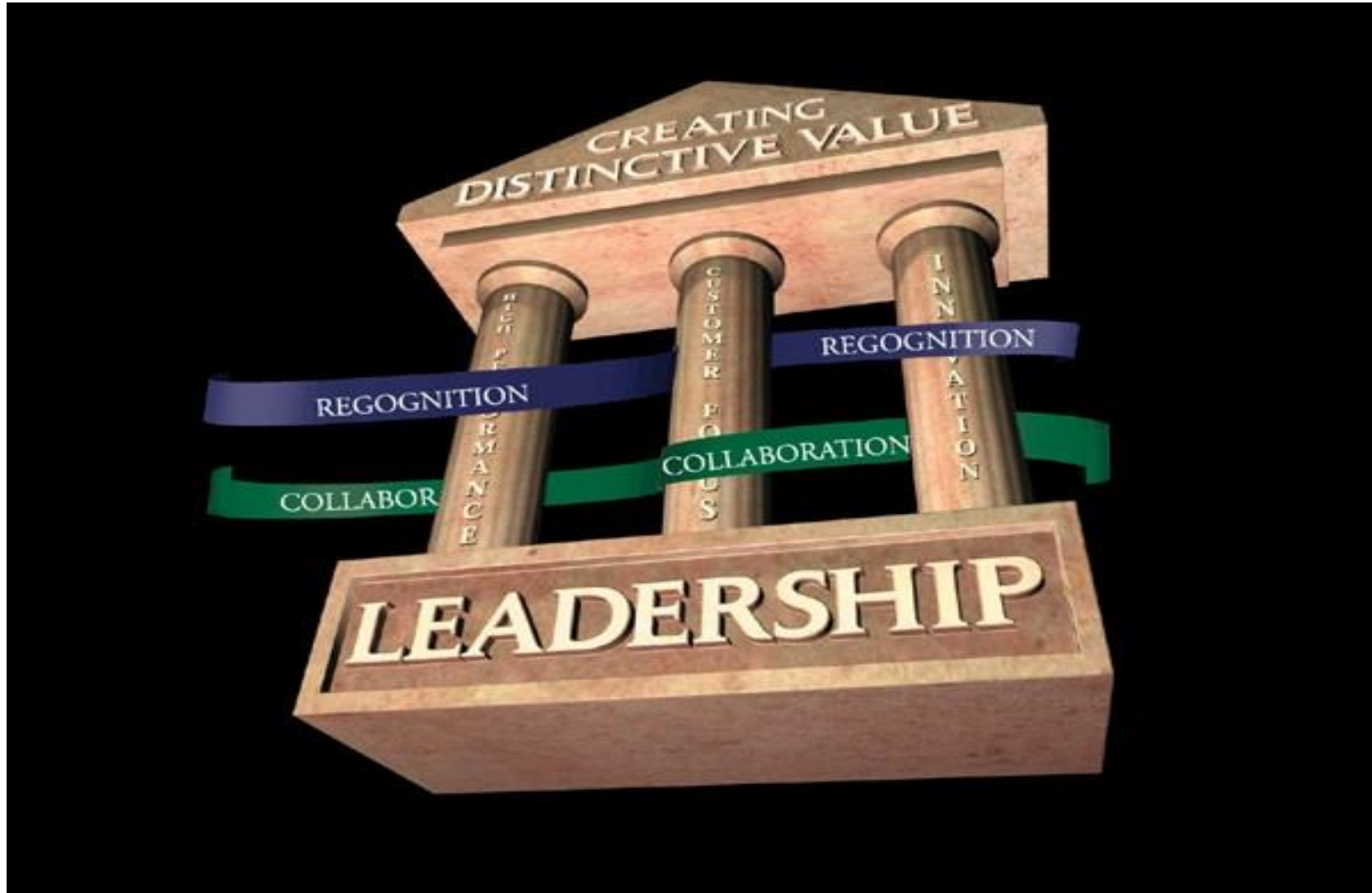


Castelmassa Plant



Food Industry – biggest players in Italy

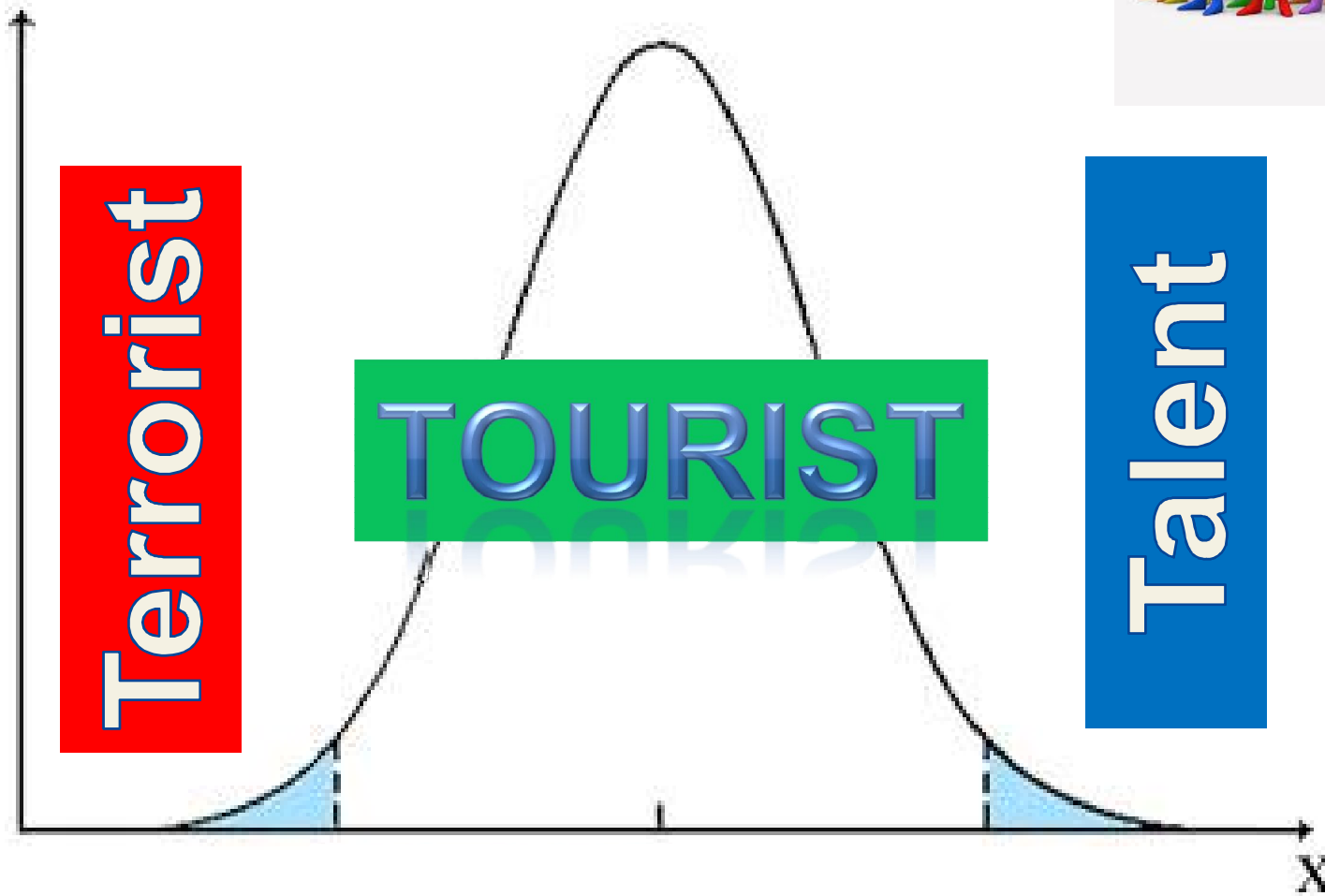
Ranking	Azienda	Fatturato Mio \$	Dipendenti
1	Barilla 	5.996	18.882
2	Parmalat 	5.406	14.721
3	Unilever Italia 	4.171	4.338
4	Cremonini JBS 	3.607	8.226
5	Ferrero 	3.390	6.206
6	Veronesi 	2.920	6.513
7	Perfetti 	2.703	15.400
8	Nestlè Italia 	2.700	4.827
9	Gruppo Lactalis 	2.083	3.583
10	L. Lavazza 	1.540	1.983
20	Cargill Srl 	944	773



Leadership

I 3 modelli di leadership:

Vecchio stile “ Dittatoriale ”	“Fatelo a modo mio...”
Stile 1980 “ Empowerment ”	“Fatelo a modo vostro...”
Stile “ Lean ”	“Seguitemi... e lo capiremo insieme ”



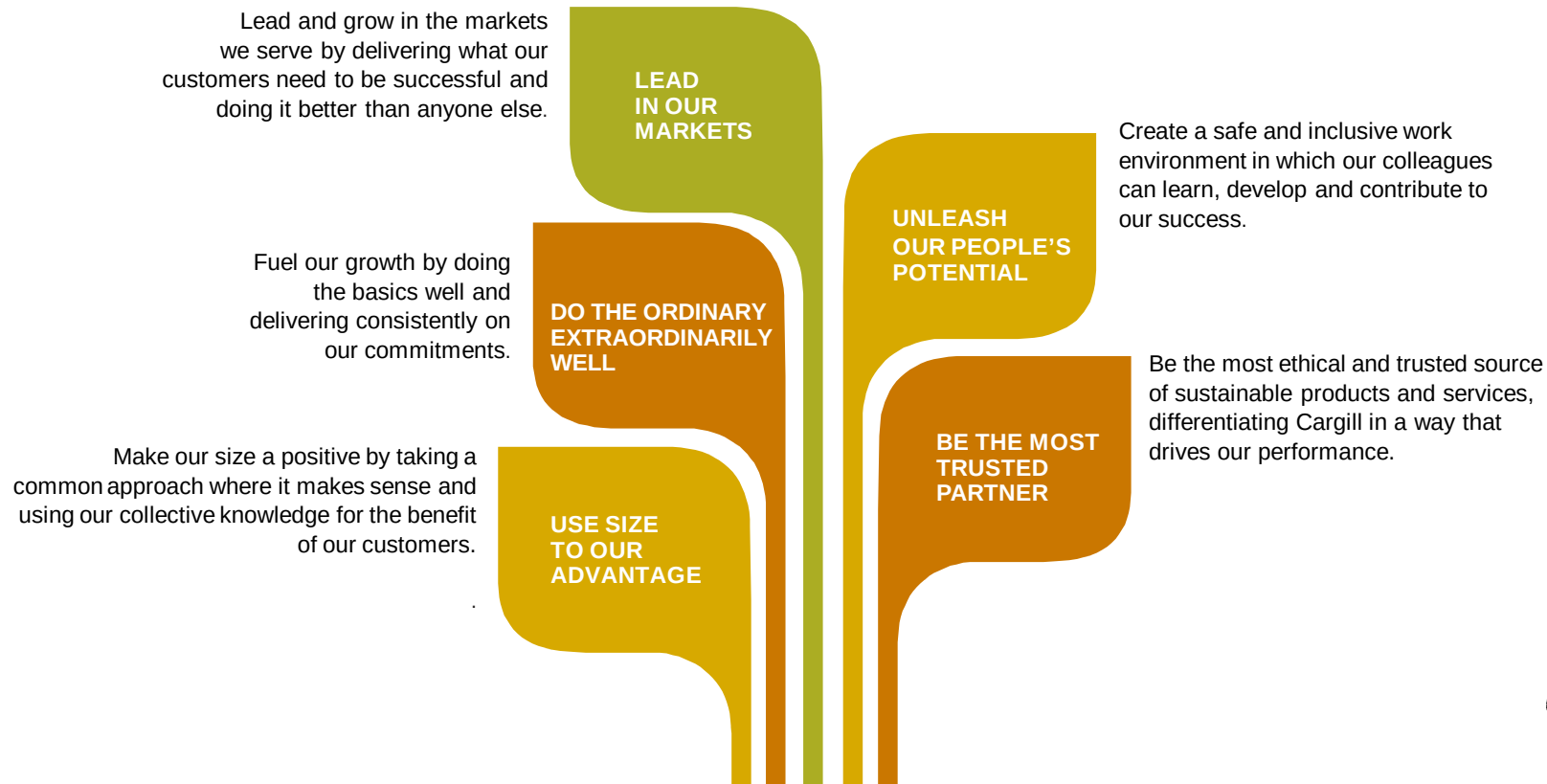
Game Plan for Success

Purpose & Vision

- Be the global leader in nourishing people.
- Be the partner of choice in agriculture, food and risk management by helping our stakeholders be more successful with Cargill than with anyone else.

We are successful when...

- Customers prefer us.
- Employees choose us.
- Communities welcome us.
- Owners earn an attractive return from a business that makes them proud.



These five areas are supported by actions and measures that we can all influence



Esempi di situazioni per un giovane ingegnere in una nostra azienda al primo/secondo anno

STILE DI LEADERSHIP PIU' ADATTO
Direttivo
Consultivo
Partecipativo
Delega

Assistente di produzione: ha normalmente 40 operatori blu collar da gestire con diversa scolarità, diversa età

STILE DI LEADERSHIP PIU' ADATTO
Direttivo

Tecnologo di processo in un sito produttivo : collabora con capo reparto, ingegneria, responsabile della manutenzione, plant manager, gestisce team temporanei

STILE DI LEADERSHIP PIU' ADATTO
Consultivo
Partecipativo

Manufacturing Techn expert. (best practice, etcc): collabora con referenti di tutto il mondo per definire i processi, le best practice. le KPI

STILE DI LEADERSHIP PIU' ADATTO
Delega



WIKIPEDIA
The Free Encyclopedia

[Main page](#)
[Contents](#)
[Featured content](#)

Article [Talk](#)

[Read](#) [Edit](#) [View history](#)

Employee engagement

From Wikipedia, the free encyclopedia

Employee engagement is a [property](#) of the relationship between an organization and its employees. An "engaged employee" is one who is fully absorbed by and enthusiastic about their [work](#) and so takes positive action to further the [organization's](#) reputation and interests.

Survey Groups	Surveys Completed
Luigi Nataloni Organization	7
Comparison cPDG / SSE Operation	33 / 1158

EMPLOYEE ENGAGEMENT INDEX (EEI)

The table below reflects your organization's percent favorable score on the Employee Engagement Index and the items that comprise the Index. Action planning should focus on what drives the score on the Employee Engagement Index, which are the Key Drivers of Engagement seen in the next table below.

Engagement Index

- | |
|---|
| I am proud to work for Cargill. |
| I am extremely satisfied with Cargill as a place to work. |
| I do not think about leaving Cargill very often. |
| I would recommend Cargill as a great place to work. |





Le persone che creano un buon clima

CANDIDE

- Senza preconcetti aperto a nuove idee, aperto alle diversità, che bilancia aspetti personali con quelli del gruppo

FIDUCIOSE

- Ha fiducia nel team, è positivo guarda avanti e mai indietro

CHE
SUPPORTANO

- Disposto ad aiutare gli altri, è focalizzato al risultato finale e non ha quello individuale.

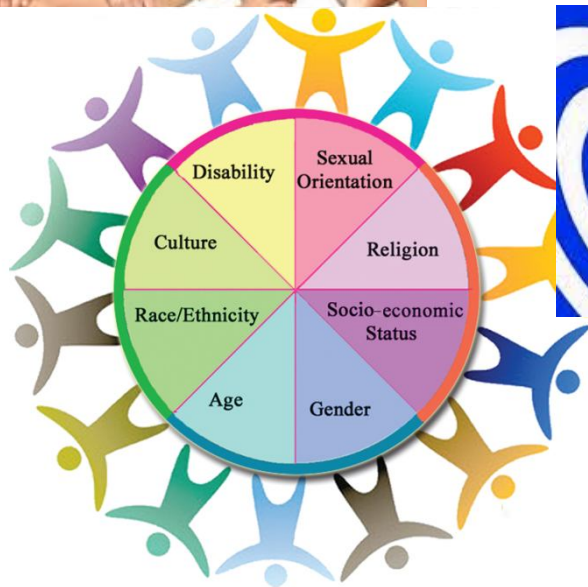
RISPETTOSE

- Rispetta le persone ha il focus su «Cosa possiamo fare?, cosa possiamo imparare e non su di chi è la colpa?

CARATTERISTICHE DEL TEAM DI SUCCESSO



La coesione portata dal leader



Diversity

SENSO DEL DOVERE

FEEDBACK
COSTRUTTIVO

PROBLEM SOLVING

ORGANIZZAZIONE E
STRUTTURA

Conoscenza del ruolo

Il processo decisionale e la gestione del rischio



Le organizzazioni e le multinazionali operano in ambienti dinamici e turbolenti, altamente competitivi e il management anche a medio livello deve prendere decisioni Molto rapidamente.

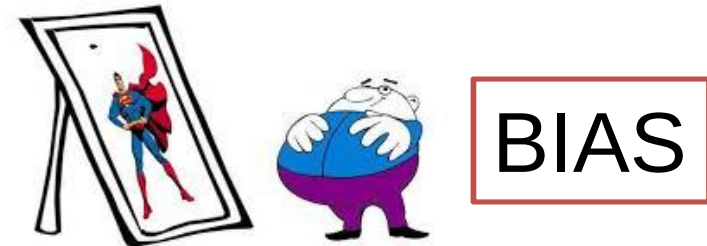


INTUIZIONE E BIAS

INTUIZIONE



Conoscenza
Esperienza
Intelligenza
Learning agility
Equilibrio buon senso



- 1) Più una **persona è competente** e più le decisioni che prenderà basandosi sull'intuito e sulla sua conoscenza tacita saranno affidabili.
- 2) **Feedback tempestivi**, che permettano di percepire immediatamente l'effetto delle proprie azioni e poter eventualmente correggerle.
- 3) **La consapevolezza della possibilità di errore** (più importante): la consapevolezza cioè delle possibili trappole dell'interpretazione della realtà. Solo con questa consapevolezza si possono prendere decisioni il più possibile vicine alla decisione ottimale, ma comunque oggetto di una valutazione ed eventualmente, se necessario di una correzione successiva.

TALENT MANAGEMENT

Il TALENT MANAGEMENT è la **SELEZIONE**, lo **SVILUPPO** e la **RITENZIONE** delle persone che sono in linea con l'attuale e future visione del Business

SELEZIONIAMO PERSONE IN BASE:

- Provata o potenziale leadership
- Mobilità sia in senso di posizione di lavoro e tipo che di area
- Capacità di lavorare al di là del proprio ambito
- Apprezza le diversità è aperto a diversi aspetti del Business

Performance over time (what & how)	High	4 High Professional	7 High Professional Plus	9 Strategic Few
		2 Solid Professional	5 Key Performer	8 High Potential Plus
	Low	1 Lower Performer	3 Inconsistent Performer	6 Diamond in the Rough
		Low	Potential	High

How to retain them.

- Assign the boss two levels up and a senior talent management HR professional to monitor their motivation and engagement. Are they happy? Unhappy? What are they unhappy about? What's in their way? What would increase their motivation and engagement?
- Look for ways to provide intangible rewards and recognition.
- Get them as involved as possible in diverse issues and challenges.

How to engage them.

- Assign to functional or cross-functional task forces, study groups, networks; arrange special invitations to meetings and off-sites.

Positive characteristics of Diamonds In the Rough.

- Show significant potential to adapt to new and different situations.
- Show a willingness to improve.

Negative characteristics of Diamonds in the Rough.

- May be impatient with the organization; think they deserve being promoted and moved on.
- Have not yet had a clear opportunity to show the ability to get things done and deliver significant results for the organization.
- Some deliver results erratically due to having lack of experience, being in wrong job, or bad fit with a boss.
- Believe they are misunderstood; may appear as arrogant or disinterested in current job; feel talents are being wasted.
- May have been promoted too rapidly and never truly held accountable for actually performing and delivering results.