



Edizione di mercoledì 7 Dicembre 2022

CASI OPERATIVI

Bonus carburante ai dipendenti: quale importo massimo posso riconoscere?
di EVOLUTION

ENTI NON COMMERCIALI

La gestione delle risorse umane alla luce della riforma dello sport – seconda parte
di Guido Martinelli

CONTENZIOSO

Processo tributario: la riforma porta i “magistrati tributari”
di Angelo Ginex

IVA

Risoluzione di contratti ad esecuzione periodica o continuativa: le note di variazione
di Sandro Cerato - Direttore Scientifico del Centro Studi Tributari

PROFESSIONISTI

La Cultura organizzativa: nemica insidiosa o preziosa alleata?
di Lucaemanuel D'Amico – Consulente di BDM Associati SRL

BUSINESS ENGLISH

Common business idioms that are used every day
di Tom Roper

CASI OPERATIVI

Bonus carburante ai dipendenti: quale importo massimo posso riconoscere?

di EVOLUTION

Seminario di specializzazione

REGIME DEGLI IMPATRIATI

[Scopri di più >](#)

Se decidessi di consegnare ai miei dipendenti buoni carburante di valore superiore a 200 euro, ma comunque nel limite di euro 3.000 euro previsto in generale per i fringe benefit, potrei comunque beneficiare delle nuove norme di favore che prevedono l'esonero da tassazione in capo al dipendente?

Come noto, ai sensi dell'articolo 2 D.L. 21/2022 (c.d. "Decreto Ucraina") "Per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di euro 200 per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917".



[CONTINUA A LEGGERE SU EVOLUTION...](#)

ENTI NON COMMERCIALI

La gestione delle risorse umane alla luce della riforma dello sport ***- seconda parte***

di Guido Martinelli



Master di specializzazione

GUIDA ALLA RIFORMA DELLO SPORT

[Scopri di più >](#)

In questo secondo contributo ci concentriamo sulla figura dei collaboratori retribuiti.

Dobbiamo innanzitutto evidenziare l'abrogazione della disciplina fino ad oggi maggiormente utilizzata, ossia quella recata dall'[articolo 67, comma 1, lett. m](#), Tuir che, collocando tra i redditi diversi il compenso degli sportivi dilettanti, lo rendeva non soggetto a contribuzione previdenziale ed assistenziale. Spariscono, quindi, i famosi "diecimila euro" esenti con i quali lo sport italiano ha convissuto per vent'anni.

Pertanto, ora, tutti i soggetti ai quali l'associazione o società sportiva dilettantistica riconosce un compenso per l'attività svolta in loro favore dovranno essere suddivisi in **quattro grandi macrocategorie**:

- 1. i lavoratori sportivi** (che potranno operare sia nel settore professionistico che dilettantistico)
- 2. i collaboratori coordinati e continuativi di natura amministrativa-gestionale**
- 3. gli amministratori**
- 4. gli addetti agli impianti sportivi e i professionisti non sportivi**

La categoria di lavoratori sportivi è tipizzata: sono tali solo **atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara**.

L'articolo 2 del decreto, che contiene le definizioni, inquadra solo il direttore di gara, quello sportivo e quello tecnico. L'[articolo 17](#) rubrica "tecnici e dirigenti sportivi" ma la lettura della norma non aiuta a meglio definire la figura degli **istruttori**.

Si ritiene che possano essere considerati tali esclusivamente **i tecnici che abbiano i requisiti previsti dall'ente affiliante per lo svolgimento di attività didattica e siano allo stesso tesserati**.

I contenuti delle definizioni di settore professionistico (“*il settore qualificato come professionistico dalla rispettiva Federazione sportiva nazionale o disciplina sportiva associata*”) o dilettantistico (“*il settore di una Federazione sportiva nazionale o disciplina sportiva associata non qualificato come professionistico*”) porta ad affermare che la disciplina sul lavoro sportivo in esame trova applicazione solo nell’ambito di soggetti affiliati o tesserati da una Federazione o disciplina sportiva associata. Ne deriva che **la prestazione d’opera dell’istruttore di nuoto o di tennis che svolge la sua attività per un ente non iscritto al Registro delle attività sportive dovrà essere inquadrato secondo le norme generali sui rapporti di lavoro.**

Sono inoltre definiti come lavoratori i **tesserati** (per una Federazione, disciplina sportiva associata o ente di promozione sportiva) che svolgono: “*verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti dei singoli enti affiliati, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva*”.

Già quando fu pubblicata la **circolare 1/2016 dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro** sui criteri di applicazione dei compensi sportivi come redditi diversi, le Federazioni adottarono delibere di riconoscimento di specifiche attività da far rientrare nel perimetro di applicazione della norma.

Va chiarito, però, che l’espressione usata nel documento di prassi amministrativa (“*che il soggetto percettore svolga mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti e delle indicazioni fornite dalle singole federazioni, tra quelle necessarie per lo svolgimento delle attività sportivo-dilettantistiche, così come regolamentate dalle singole federazioni*”) dava agli enti affiliati una autonomia nella determinazione delle categorie di soggetti destinatari del regime agevolato più ampia di quella fornita oggi dalla norma in esame. Si ritiene, pertanto, che **le Federazioni dovranno adottare criteri rigidamente ancorati alle funzioni e ai compiti previsti dai regolamenti federali non potendo più fornire “indicazioni” nella scelta dei soggetti che potranno rientrare nella definizione di lavoratori sportivi.**

Novità di rilievo, rispetto alla pregressa disciplina è **l’obbligo, per i pubblici dipendenti che assumano anche il ruolo di lavoratori sportivi, di essere espressamente autorizzati** dalla amministrazione di appartenenza allo svolgimento delle attività sportive a titolo oneroso.

Ricorrendone i presupposti **l’attività di lavoro sportivo può costituire oggetti di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo**. In questo ultimo caso potrà configurarsi come **esercizio di arti o professioni** o come **collaborazione coordinata e continuativa**.

Si è ritenuto di eliminare la possibilità di **prestazioni occasionali** in quanto la necessità di un tesseramento e di una preparazione specifica porterebbe ad escludere che una prestazione di lavoro sportivo possa considerarsi di carattere **occasionale**.

Viene prevista la possibilità che “*gli accordi collettivi stipulati dalle Federazioni sportive nazionali, dalle discipline sportive associate e dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale della categoria dei lavoratori interessati*” forniscano indici ai

fini della certificazione dei contratti di lavoro.

Il tema sarà **come individuare le organizzazioni dei lavoratori interessati**: si dovrà fare una valutazione orizzontale relativa a tutte le discipline o focalizzata solo sulla disciplina in esame. Si auspica che la prassi amministrativa chiarisca anche questo aspetto.

CONTENZIOSO

Processo tributario: la riforma porta i “magistrati tributari”

di Angelo Ginex



Uno dei **problemi strutturali** che negli anni ha animato **numerosi dibattiti** concerne la figura del **giudice tributario**.

Da più parti si è spesso sottolineato che nella **giurisdizione tributaria** risulterebbe violato uno dei **principi cardine** della nostra **carta costituzionale**, ossia quello di **autonomia e indipendenza dei giudici** sancito dall'[articolo 108 Cost.](#)

Ad ogni buon conto il **giudice delle leggi**, quando è stato chiamato a valutare la **questione dell'indipendenza** del **giudice tributario**, ha sempre **negato l'incostituzionalità** della disciplina con diverse motivazioni.

Di certo vi è però che, così come spesso contestato dagli operatori del diritto, sussistono **perplessità** in ordine all'**inquadramento** della **giustizia tributaria** nel **Ministero dell'economia**, all'appartenenza del **personale amministrativo** assegnato alla giurisdizione tributaria a tale **Ministero**, all'assenza di poteri di disposizione su tale personale da parte del giudice tributario e, infine, al **trattamento economico irrisorio**.

Recependo tali doglianze, il legislatore ha finalmente **riformato la figura del giudice tributario** prevedendo alcune **interessanti novità**, che a prima vista però, sotto il **profilo temporale**, non appaiono così **soddisfacenti** come avrebbero dovuto essere.

Infatti, l'[articolo 1 L. 130/2022](#) ha modificato in modo importante il **D.Lgs. 545/1992**, che regola l'ordinamento degli organi speciali di **giurisdizione tributaria** e l'organizzazione degli uffici di collaborazione.

Più precisamente l'[articolo 1, comma 1, lettera b\), L. 130/2022](#) ha aggiunto al **D.Lgs. 545/1992** l'[articolo 1-bis](#), il quale introduce anche nella giurisdizione tributaria il **“magistrato tributario”**, stabilendo che la **giurisdizione tributaria** è esercitata dai **magistrati tributari** e dai **giudici tributari nominati** presso le corti di giustizia tributaria di primo e secondo grado, presenti nel

ruolo unico nazionale alla data del 1° gennaio 2022.

Quindi anche nel **processo tributario**, per la prima volta, viene introdotta la figura dei **magistrati tributari**, ossia di giudici la cui nomina, ai sensi del nuovo [articolo 4 D.Lgs. 545/1992](#), così come sostituito dall'[articolo 1, comma 1, lettera e\), L. 130/2022](#), potrà essere conseguita mediante un **concorso per esami** bandito in relazione ai **posti vacanti** e a quelli che si renderanno vacanti nel **quadriennio successivo**.

È questa la **vera pecca** della riforma in quanto **l'ingresso dei magistrati tributari** avverrà in maniera limitata, sarà **scaglionato nel tempo** e verosimilmente si svilupperà in un **arco temporale non ristretto**.

Il [comma 3 dell'articolo 1-bis D.Lgs. 545/1992](#) dispone che l'organico dei **magistrati tributari** è individuato in **448 unità** presso le corti di giustizia tributaria di **primo grado** e **128 unità** presso le corti di giustizia tributaria di **secondo grado**.

Per quanto concerne i **requisiti per l'ammissione** al concorso per esami, l'[articolo 4-bis D.Lgs. 545/1992](#), così come introdotto dall'[articolo 1, comma 1, lettera f\), L. 130/2022](#), stabilisce che a tale concorso pubblico, che consiste in una **prova scritta** e in una **prova orale** su una serie di materie specificamente previste, sono **ammessi** a partecipare i **laureati** che siano in possesso del **diploma di laurea in giurisprudenza** conseguito al termine di un corso universitario di durata non inferiore a quattro anni, ovvero del **diploma di laurea magistrale in Scienze dell'economia (classe LM-56) o in Scienze economico-aziendali (classe LM-77)** o di titoli degli ordinamenti previgenti a questi equiparati.

È previsto altresì che il suddetto **concorso**, ai sensi dell'[articolo 4-ter D.Lgs. 545/1992](#), si svolga con **cadenza di norma annuale** in una o più sedi stabilite con il **decreto** del Ministro dell'economia e delle finanze con il quale è bandito.

Inoltre, secondo quanto previsto dal nuovo [articolo 4-quinquies D.Lgs. 545/1992](#), i **magistrati tributari** nominati a seguito del **superamento del concorso** di cui si è detto, devono svolgere un **tirocinio formativo di almeno sei mesi** presso le corti di giustizia tributaria con la partecipazione all'attività giurisdizionale e agli stessi si applicano le disposizioni in materia di **trattamento economico previsto per i magistrati ordinari**.

Da ultimo occorre evidenziare che l'[articolo 4, comma 1, lettera b\), L. 130/2022](#) ha introdotto l'[articolo 4-bis D.Lgs. 546/1992](#) al fine di disciplinare le ipotesi di **competenza del giudice monocratico**.

In particolare è previsto che le **corti di giustizia tributaria di primo grado** decidano in **composizione monocratica** le **controversie di valore fino a 3.000 euro**. Sono **escluse** invece le **controversie di valore indeterminabile**.

Il **valore della lite** è quello determinato ai sensi dell'[articolo 12, comma 2, D.Lgs. 546/1992](#),

quindi è dato dall'**importo del tributo al netto degli interessi e delle sanzioni irrogate**. Si tiene conto anche dell'**imposta virtuale** calcolata a seguito delle **rettifiche di perdita**.

Viene infine precisato che nel **procedimento** davanti alla corte di giustizia tributaria di primo grado in **composizione monocratica** si osservano, in quanto applicabili e ove non derogate dal **D.Lgs. 546/1992**, le **disposizioni** ivi contenute **relative ai giudizi in composizione collegiale**.

IVA

Risoluzione di contratti ad esecuzione periodica o continuativa: le note di variazione

di Sandro Cerato - Direttore Scientifico del Centro Studi Tributari



Master di specializzazione

LABORATORIO IVA 2023

[Scopri di più >](#)

Nella [risposta a interpello n. 386 dello scorso 20.07.2022](#), l'Agenzia delle Entrate ha fornito nuovi chiarimenti sulla disciplina delle **note di variazione Iva** precisando che, in caso di **risoluzione contrattuale di contratti a esecuzione continuata o periodica**, conseguente a inadempimento, la facoltà di emettere la nota di variazione di cui al comma 2 “*non si estende a quelle cessioni e a quelle prestazioni per cui sia il cedente o prestatore che il cessionario o committente abbiano correttamente adempiuto alle proprie obbligazioni*”.

In buona sostanza, viene chiarito che al cedente o prestatore è riconosciuta la **facoltà di emettere una nota di credito** “*esclusivamente con riferimento a quelle operazioni – già eseguite e fatturate – per le quali la controparte sia risultata inadempiente/insolvente*”.

La disciplina in parola interessa, in particolar modo, le imprese che **operano in determinati settori** (es. forniture di energia elettrica, gas, servizi telefonici, servizi televisivi, ecc.) le quali:

- forniscono i servizi richiesti sulla base di **contratti di abbonamento** rientranti per natura nella categoria dei contratti di somministrazione (articolo 1559 cod. civ.);
- **fatturano periodicamente in via posticipata** secondo l'effettivo consumo usufruito dai clienti;
- si trovano a dover gestire una **mole considerevole di mancati pagamenti** per importi unitari il più delle volte contenuti, subendo notevoli oneri finanziari per il fatto di dover versare un'imposta che non hanno potuto “recuperare” dai clienti.

La disciplina delle note di variazione in caso di risoluzione di contratti a esecuzione continuata o periodica è stata **significativamente modificata** dall'[articolo 1, comma 126, L. 208/2015](#) (Legge di bilancio 2016) che, introducendo una **norma di interpretazione autentica**, ha riconosciuto a tali operatori la possibilità di **emettere le note di variazione sulla base della dichiarazione comunicata al cliente** inadempiente di risolvere il rapporto contrattuale,

esercitando la clausola risolutiva espressa presente nel contratto di abbonamento.

La nuova disposizione è allineata con la disciplina civilistica di cui all'[**articolo 1458 cod. civ.**](#), che, dopo aver fissato la **regola generale della retroattività dell'istituto della risoluzione**, prevede una **esplicita deroga per i contratti ad esecuzione continuata o periodica**, “*riguardo ai quali l'effetto della risoluzione non si estende alle prestazioni già eseguite*”.

Con il [**principio di diritto n. 13 del 02.04.2019**](#), l'Agenzia delle Entrate, dopo avere ricordato che “*in ipotesi di risoluzione (giudiziale o di diritto) dei contratti a prestazione periodica e continuativa, la facoltà di emettere nota di variazione, di cui all'articolo 26, comma 2), del d.P.R. n. 633 del 1972 non si estende, ai sensi del successivo comma 9), alle operazioni già eseguite da entrambe le parti contraenti*”, ha puntualizzato che, “*qualora il fornitore si avvalga della clausola risolutiva espressa prevista in contratto per «supposto» mancato adempimento della controparte, che contesta l'addebito in sede giudiziale, gli effetti della clausola invocata, ai fini della disciplina in esame, risultano subordinati all'esito del giudizio*”.

Tornando al contenuto della [**risposta ad interpello n. 386/2022**](#), laddove le prestazioni siano inquadrabili nell'ambito di un **contratto di somministrazione periodica di beni**, il mancato pagamento del corrispettivo **integra la condizione prevista dalla clausola risolutiva espressa determinando**:

- la **risoluzione** del contratto con effetti *ex tunc* e;
- l'**emissione della nota di variazione** a decorrere dalla prima fattura rimasta insoluta.

Al riguardo, viene rammentato come la variazione in diminuzione costituisca una **facoltà** per il cedente o prestatore.

È, dunque, possibile **privarsi di detta facoltà**, come potrebbe accadere nel caso dell'avvio di una procedura concorsuale o esecutiva in capo alla controparte.

Nel caso delle **procedure esecutive**, diversamente da quanto attualmente previsto per le procedure concorsuali (laddove la nota può essere emessa sin all'avvio della procedura stessa), rimane necessario il **requisito dell'infruttuosità**, come individuato dal comma 12 dell'articolo 26 in argomento.

L'Agenzia delle Entrate precisa come la **risoluzione per inadempimento (giudiziale o di diritto)** o l'avvio della procedura esecutiva siano da considerarsi come **due percorsi alternativi al fine dell'emissione della nota di variazione**.

In particolare:

- in caso di **risoluzione per inadempimento** (giudiziale o di diritto), l'emissione della nota di variazione è una **facoltà** che viene esercitata dal soggetto passivo che non intende procedere in via esecutiva per il recupero del credito;

- in **caso di avvio di procedura esecutiva**, l'emissione della nota di variazione presuppone il verificarsi dell'infruttuosità della procedura esecutiva individuale avviata, in quanto con la decisione di avviare l'esecuzione il soggetto **rinuncia al diritto di invocare la risoluzione contrattuale** quale presupposto per l'emissione della nota di credito.

PROFESSIONISTI

La Cultura organizzativa: nemica insidiosa o preziosa alleata?

di Lucaemanuel D'Amico – Consulente di BDM Associati SRL



Qualsiasi gruppo di individui matura e porta con sé un insieme di idee, valori, convinzioni, attitudini e comportamenti. Questo rappresenta quello che le scienze sociali definiscono *Cultura*. Ebbene, il concetto si estende anche alle persone che compongono un'organizzazione, ad esempio lo studio professionale. Parliamo in questo caso di **cultura organizzativa**.

Per fare un esempio concreto, il fatto che lo studio tenda ad offrire tutto il supporto possibile ai propri clienti senza addebitare un **extra** per un'eventuale consulenza aggiuntiva, rappresenta una **scelta strategica** (o non strategica, sarebbe meglio dire). Il fatto che le persone all'interno dello studio cerchino di aiutare sempre e con grande cura il cliente, anche quando le cose da fare sono tante e il tempo non lo consentirebbe, rappresenta invece una **prassi ben delineata**. Ci troviamo quindi di fronte ad un effetto concreto e tangibile dell'**interpretazione** che i collaboratori di studio danno al concetto di **servizio**.

Partendo da questa situazione particolare, possiamo evidenziare alcune caratteristiche tipiche del concetto di cultura organizzativa, su cui è indispensabile soffermarsi per comprenderne appieno l'importanza strategica.

- La cultura organizzativa, intesa come idee, valori e attitudini, è sempre presente in **qualsiasi gruppo di persone**. È quindi corretto affermare che anche lo studio è **necessariamente** caratterizzato dalla presenza di questo elemento dai contorni non facilmente delineabili ma dagli effetti molto **concreti**.
- Possiamo considerare cultura organizzativa non solo la sensibilità, le **idee** e i concetti consolidati nei membri dello studio, ma anche le attitudini e i **comportamenti** che ne derivano. Detto in altri termini, la cultura manifesta i suoi effetti attraverso prassi, approcci e metodologie di lavoro.
- La cultura organizzativa si sviluppa a partire da un **gruppo di persone**, questo significa che in determinate circostanze all'interno dello studio è possibile ritrovare anche delle **sottoculture**. Ad esempio, due impiegate che lavorano a stretto contatto, parlando tra

loro potrebbero aver maturato l'idea che una specifica prassi di lavoro sia poco utile e onerosa a livello di tempo richiesto. Questo potrebbe portarle a seguire in modo approssimativo tale prassi, o persino ad aver trovato un modo diverso di fare le cose, a insaputa del professionista e degli altri membri di studio.

- Come possiamo evincere da quanto detto, la cultura organizzativa è un **costrutto** decisamente **complesso**, influenzabile da fattori **esogeni** ed **endogeni**. Gestire un carico di lavoro troppo grande, troppi clienti difficili, o una serie di attività organizzate in modo inefficiente, potrebbe portare le persone a sviluppare insoddisfazione per il proprio lavoro. Questo a sua volta potrebbe stimolare l'adozione di prassi non in linea con le aspettative e in generale una minor importanza data al servizio e alla soddisfazione del cliente.

Da queste caratteristiche possiamo trarre un semplice ma prezioso **insegnamento**: è fondamentale osservare e comprendere la cultura organizzativa del proprio studio, in termini non solo di abitudini e comportamenti che ne derivano, ma partendo dalle idee e dalle attitudini che la costituiscono a monte. Il passaggio successivo consiste nell'identificare eventuali **criticità** e margini di miglioramento. A quel punto la domanda sarà molto semplice: **Come posso cambiare la cultura organizzativa** del mio studio, portandola ad essere una fucina di buone prassi e costanti miglioramenti?

Se vi è **reciproca influenza** tra idee e attitudini da un lato e prassi e azioni pratiche dall'altro, allora è possibile anche sfruttare i secondi per influenzare i primi e dunque ottenere un circolo virtuoso. Spiegato nel modo più semplice, la cultura organizzativa può essere modificata attraverso **l'imposizione di determinate azioni**. Queste col tempo (qualora effettivamente virtuose) passeranno dall'essere imposte all'essere prima accettate e poi apprezzate dal personale. L'iniziale **resistenza al cambiamento** propria di qualsiasi contesto umano lascerà il posto ai **vantaggi** che le persone otterranno dal cambiamento stesso, e da questo anche idee e attitudini si modificheranno. Da qui un effetto a cascata anche sulle altre azioni pratiche che le persone introdurranno nella propria quotidianità.

Vediamo un esempio concreto, tratto da un caso reale. Una delle attitudini vitali all'interno dello studio (e di qualsiasi organizzazione) è l'attenzione allo **scambio virtuoso di informazioni**, sempre seguendo i criteri di efficienza ed efficacia. Immaginiamo uno studio in cui difficilmente le persone condividono in maniera organizzata informazioni legate ai **cambiamenti** nella normativa o riguardanti i **clienti** che seguono insieme. Una possibilità potrebbe essere quella di organizzare specifici **momenti di scambio e condivisione, imposti** e ben **circoscritti** in termini temporali. Tendenzialmente, man mano che questa imposizione viene portata avanti, le persone finiscono per non percepirla più come un obbligo, bensì come una pratica molto utile e dall'alto valore aggiunto. In generale questa buona prassi tende a **migliorare l'attitudine alla collaborazione** e allo scambio di informazioni all'interno dello studio manifestando i suoi effetti anche al di là dei momenti di condivisione imposta.

Per concludere, possiamo riflettere su quanto la cultura organizzativa sia un **fattore centrale** nella vita dello studio. Ignorarne l'esistenza significherebbe rendersi ciechi alle dinamiche che

ne regolano la quotidianità. Da un lato ci esporremmo quindi al **rischio** di non cogliere e non risolvere **situazioni critiche**; dall'altro ci priveremmo della **possibilità** di lavorare su possibili **miglioramenti**. Al contrario, è fondamentale comprendere la cultura organizzativa dello studio ed elaborare precise azioni da intraprendere, nell'ottica di cambiare in meglio attitudini e comportamenti del personale, la più importante delle risorse.

BUSINESS ENGLISH

Common business idioms that are used every day

di Tom Roper

As you are no doubt aware, there are **two languages** when we talk about English, the English you learnt at school with its **grammar** and **perfections** and then that which is actually used every day with **slang** and **idiomatic phrases** which can have some particularly strange differences. This difference becomes even further **intensified** when we consider the world of **Business** and its own version of the language that people use to communicate.

In this article, we will take a look at some of the more common and yet confusing Business **Idioms** that you might come across in your work. This will not be a complete list, if you have encountered a phrase that you were not sure about and it isn't written here then feel free to **contact us**.

1. My hands are tied.

“I’m afraid I can’t give you that refund, the bureaucracy won’t let me do it: my hands are tied” Essentially this means you are **unable** to act as something or someone is **preventing** you from doing it. This can be disappointing to hear as generally, it shows someone giving up and not trying to solve the situation but obviously it could also be a **genuine** truthful statement.

2. In a nutshell

“I’ve given you the complete list of reasons but in a nutshell, we can’t do it because of the budget”

We use this phrase to **summarise** a speech or a situation in as **few** words as possible to save time and give a **quicker** appraisal of the context. We can also use “**in brief/short**” or “**to sum things up**” as viable alternatives with the same meaning.

3. Up in the air

“We were hoping to close the deal today, but there are too many things up in the air”

This phrase is used when there are many **complicated procedures** or **unfinished actions** that need to be **resolved** before you can move on. It can also be used for a pending situation that isn’t yet certain. You can also hear the phrase “**many moving parts**” or “**many spinning plates**” to represent the same idea.

4. By the book

“We’ve taken some risks in the past but from now on we need to do things by the book as they are examining us closely.”

As it sounds, doing things “by the book” means to **strictly follow** the rules with no exception, this could be **laws** or even **rules** imposed by your company.

5. Bring something to the table

“I understand you chose to hire Stephen, what does he bring to the table?”

Bringing something to the table means that someone **provides** or can **contribute** a particular **skill** or attribute that the situation or company can benefit from.

6. A long shot

“Becoming Manager of this company is a long shot but I’m sure if I work hard it could be a possibility”

This phrase, like many that we find in English comes from the **sports** world, such as golf or football where the probability of getting a **good result** from a further **distance** away reduces significantly or is quite **unlikely** to happen.

7. Back to the drawing board

“This project isn’t going as I expected, we should get back to the drawing board and find a different solution”

This expression signifies that we need to **start** something again from the **beginning** (design) stage as it has been **unsuccessful** so far.

8. Cutting corners

“The manufacturers’ decision to cut corners ended badly when several of their products failed the safety examination”

We use this as the very opposite phrase to doing things by the book, it means to do things as **quickly** and as **cheaply** as possible to **save time** and money but it often means not following the rules exactly and **compromising** on quality and standards. This often ends up in a negative result.

So we have it, 8 relatively common idiomatic phrases that you can find in everyday **Business English**; some of them relatively simple to understand and some of them rather less so. I always like to remind people that are learning English or using it as a second language that these phrases don't **define** your own language, they will be used by others when **communicating**, so the first stage in learning is **comprehension**, not **production**. They are, however, **key** tools to help create **empathy** with the person you are communicating with and can be useful to express yourself more easily.

