

**CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO
DI
NEXI S.P.A., NEXI PAYMENTS S.P.A., SERVICE HUB S.P.A., HELP LINE S.P.A. E SIAPAY S.P.A.**

In data 27 giugno 2023 in Milano tra

le Società Nexi S.p.A., Nexi Payments S.p.A., Service HUB S.p.A., Help Line S.p.A. e SIAPAY S.p.A. (le "Società"),
rappresentate dalla Direzione HR Italy di Nexi Payments S.p.A.

E

FABI rappresentata da Sergio Castoldi, Alessandra Gentile, Francesca Melillo, Riccardo Moriconi, Mariagrazia Guaschi, Antonio Nero, Mansueto Arcuri, Vincenzo Contreras, Gianfranco Miciaccia, Carmen Vanone, Anna Paola Vicinanza, Maria Grazia Sartirana, Mattia Cestaro, Maria Grazia Di Monte, Michele Dellisanti, Massimo Fioravanti, Santo Lomonico.

FIRST-CISL rappresentata da Mauro Fanan, Fabiano Murè, Daniela Chiapponi, Mario Ursumando, Nicoletta Schiavon, Elisa Pellegrini, Sergio Campolongo, Massimiliano Picco, Francesca Levini, Anna Tumolillo, Umberto Faccio.

FISAC-CGIL rappresentata da Massimo Pizzi, Armando Messinese, Stefania Accarisi, Roberto Melino, Daniele Bassetti, Valerie Bleve, Tommaso Ferrario, Marco Cimini, Ruggero Forniti, Patrick Malovini, Gianpietro Peloso, Andrea Rigonat, Mario Gnessi, Nicola Tarallo, Mario D'Urso, Pietro Berlingeri, Giancarlo Borello, Maurizio Checchi, Claudio Casafina, Donato Curella, Fabio Magni, Rosolino Castagna, Alessandro Orlando, Rossana Vecchio, Laura Villani.

UILCA rappresentata da Renato Rotella, Angelo Antonilli, Filippo Calzi, Paola Dolcetto, Matteo Ilardi, Carmelo Marino, Gianni Pennesi.

UNISIN rappresentata da Maurizio Coppi, Marco Benedetto.

Premesso che

Le Parti, nell'ambito di un rapporto basato sul confronto e sul dialogo quale strumento efficace per ricercare, nel rispetto dei reciproci ruoli, soluzioni adeguate per le lavoratrici e i lavoratori e coerenti con gli obiettivi strategici e di sostenibilità aziendale, hanno avviato un percorso per il rinnovo della contrattazione collettiva di secondo livello finalizzata a valorizzare l'armonizzazione dei diversi trattamenti precedentemente in essere.

Nell'ambito del predetto confronto, le Parti hanno confermato la centralità delle risorse umane e la comune volontà di proseguire nello sviluppo di iniziative di welfare a sostegno dei colleghi in occasione di particolari momenti della vita privata e/o lavorativa (es. maternità, paternità, malattia, gestione dei familiari con disabilità, etc.) con l'obiettivo della piena inclusione e della non discriminazione nonché di garantire pari opportunità sul lavoro e nei rapporti tra le persone in azienda.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

Art.1 – Ambito Applicativo

La disciplina contenuta nel presente **Accordo Collettivo di Secondo Livello** (CIA) si applica al personale di Nexi S.p.A., Nexi Payments S.p.A., Service HUB S.p.A., Help Line S.p.A. e SIAPAY con decorrenza dalla data di stipula dell'accordo stesso, ferme le decorrenze definite nelle specifiche previsioni, e avrà vigenza fino al 31 dicembre 2026.

Il presente accordo collettivo di secondo livello dal 1.1.2024 - salvo quanto diversamente indicato nelle specifiche disposizioni – sostituisce integralmente per le materie qui regolate il CIA di Nexi del 30 maggio 2019 e il CIA SIA del 15 settembre 2020, le cui previsioni cesseranno dunque definitivamente.

Per le materie non regolate dal presente contratto collettivo di secondo livello continuerà a trovare applicazione il contratto integrativo aziendale di Nexi del 30 maggio 2019.

Le Parti si impegnano a definire il testo coordinato del contratto di secondo livello entro la data del 31 dicembre 2023.

Il presente accordo avrà durata fino al 31 dicembre 2026 e sarà soggetto successivamente a proroga tacita di anno in anno, salvo disdetta di una delle Parti da comunicarsi entro tre mesi prima della scadenza.

Art.2 - Premio Aziendale

Dall'esercizio 2023 e per tutta la durata di vigenza del presente CIA, il Premio Aziendale previsto dall'art. 51 del CCNL per Quadri direttivi e Personale Aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, bancarie e strumentali del 19 dicembre 2019 (il "CCNL") sarà determinato sulla base dei seguenti indicatori:

- Ricavi anno su anno;
- EBITDA consuntivo rispetto al budget.

Il risultato complessivo dipenderà dalle performance dei due indicatori, con un peso rispettivamente del 70% per i Ricavi e del 30% per l'EBITDA.

I Ricavi (il cui peso è 70%), desunti dal Bilancio Consolidato del Gruppo, saranno raffrontati con i Ricavi dell'anno precedente e il loro scostamento determinerà l'entità dell'erogazione del Premio Aziendale.

L'EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, Amortization)(il cui peso è 30%), è un indice di redditività che riflette i risultati aziendali; come tale viene adottato per misurare gli obiettivi raggiunti ad ogni livello e viene calcolato così come indicato nella Nota Integrativa del Bilancio Consolidato del Gruppo. L'EBITDA sarà raffrontato con la previsione di budget approvata dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. e il suo scostamento determinerà l'entità dell'erogazione del Premio Aziendale.

Per quanto riguarda il valore di budget relativo all'EBITDA, considerando l'elevato livello di riservatezza di tale informazione, l'Azienda si impegna a comunicare preventivamente tale dato a due rappresentanti designati per ciascuna sigla sindacale firmataria del presente Accordo, che potranno essere sostituiti in caso di dimissioni. Con la sottoscrizione del presente Accordo, i rappresentanti sindacali designati assumono un impegno di riservatezza rispetto a tale dato. I nominativi dei suddetti rappresentanti sindacali saranno gestiti in ottemperanza alle disposizioni in materia di *Gestione delle Informazioni Privilegiate* (Allegato).

In aggiunta a quanto sopra, con l'obiettivo di permettere il monitoraggio della percentuale di conseguimento del Premio Aziendale, l'Azienda si impegna ad allineare le Rappresentanze Sindacali Aziendali sull'andamento relativo a Revenues e EBITDA in concomitanza con le trimestrali comunicazioni ai mercati sui risultati dell'Azienda.

Il Premio Aziendale, in riferimento ad entrambi gli indicatori, potrà avere un'oscillazione massima rispetto al premio base del + o - 20%:

- se la variazione di ogni singolo indicatore è superiore al +20% rispetto all'anno precedente, l'erogazione dell'importo del Premio relativo all'indicatore considerato non sarà superiore al +20% (es. variazione del +19% = +19%, variazione del +22% = +20%);
- se la variazione di ogni singolo indicatore è inferiore al -20% rispetto all'anno precedente, l'erogazione dell'importo del Premio relativo all'indicatore considerato non sarà inferiore al -20% (es. variazione del - 19% = - 19% , variazione del - 22% = - 20%).

L'importo base del premio per tutta la durata del presente CIA è definito pari a € 2.400 lordi riferito all'inquadramento 3^a area professionale 2° livello retributivo, riparametrato secondo la scala parametrica prevista nel CCNL, tempo per tempo vigente, così come da tabella sotto riportata:

LIVELLO	IMPORTO BASE
1QD4	4.384
1QD3	3.713
1QD2	3.315
1QD1	3.117
3A4L	2.735
3A3L	2.544
3A2L	2.400
3A1L	2.275
2A3L	2.138
2A2L	2.055
2A1L	1.999

Al personale del perimetro ex SIA sarà riconosciuto un importo a titolo di ad personam non assorbibile, pari al 80% della differenza tra l'importo del Premio Aziendale erogato nel 2022 e riferito all'esercizio 2021, secondo le regole del CIA SIA del 15 settembre 2020, e il nuovo importo base del Premio Aziendale previsto dal presente articolo. Tale importo non sarà assorbibile da futuri aumenti contrattuali, scatti di anzianità e aumenti di livello (Ad Personam non assorbibile). Tale importo sarà erogato con decorrenza 1.1.24 e sarà suddiviso in 13 mensilità e non verrà computato ai fini degli istituti contrattuali, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o previdenza aziendale.

Inoltre al medesimo personale del perimetro ex SIA, limitatamente all'anno 2024, sarà riconosciuto, al personale in servizio al momento previsto per tale erogazione, quale componente incrementale del Premio Aziendale pay out 2024, oltre a quanto già previsto dal meccanismo di calcolo del pay out 2024, una specifica erogazione pari alla eventuale differenza tra il pay out 2023 riferito all'esercizio 2022 e la somma del pay out 2024 e dell'importo Ad Personam non assorbibile a titolo di consolidamento previsto dal capoverso precedente; la differenza sarà riconosciuta sotto forma di Una Tantum in due tranches di pari importo con pagamento rispettivamente a maggio 2024 e a settembre 2024.

Il Premio Aziendale viene corrisposto sotto forma di "una tantum", con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello dell'esercizio a cui si riferisce, a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova e non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi complessivo negativo (insufficiente).

Il Premio Aziendale viene erogato al Personale in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Il Premio Aziendale non viene computato nel Trattamento di Fine Rapporto.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il Premio Aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Il Premio Aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente.

Nei casi di assenza dal servizio il Premio Aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dall'art. 51 commi 9 e 10 del CCNL.

La riduzione non si applica ai periodi di maternità anticipata per gravidanza a rischio.

In caso di assegno mensile ai sensi dell'art. 114 CCNL (automatismi) sarà erogato il premio aziendale di competenza del livello di inquadramento superiore corrispondente all'assegno, attribuito in sostituzione dello stesso secondo le previsioni contrattuali sopracitate.

In caso di variazione di inquadramento professionale avvenuto in corso d'anno, il valore del premio viene determinato al 100% in base all'inquadramento attribuito all'interessato a fine dell'anno stesso.

Il Premio Aziendale viene corrisposto anche al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato che abbia maturato almeno sette mesi continuativi di anzianità aziendale entro il mese di erogazione. Qualora la predetta anzianità sia maturata in due esercizi, il premio aziendale sarà corrisposto pro quota per i dodicesimi relativi a ciascun esercizio di competenza nei rispettivi momenti di erogazione.

In caso di cessione di contratto infra Gruppo di dipendenti ai quali si applica un Premio Aziendale di importo inferiore rispetto a quello erogato nell'azienda di destinazione, il Premio Aziendale di riferimento sarà quello di quest'ultima, così come sopra determinato.

L'obiettivo di budget si riferisce al Gruppo Nexi nelle sue componenti esistenti al 1° gennaio di ogni rispettivo anno di esercizio.

Laddove si verificassero eventi straordinari non prevedibili in sede di budget (quali, a titolo esemplificativo, cessioni o acquisizioni di rami d'azienda/aziende, investimenti straordinari, ecc.) che comportassero eventuali modifiche alle performance di EBITDA e Ricavi, ne saranno neutralizzati gli impatti.

Il premio potrà essere destinato dagli interessati al Welfare aziendale secondo le modalità che saranno definite in un accordo sindacale sul tema.

Resta fermo che, nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente, l'importo relativo al Premio Aziendale potrà essere destinato, nel suo ammontare complessivo, al Fondo di Previdenza Complementare a cui il dipendente interessato risulti iscritto alla data di erogazione del Premio stesso.

Alla luce delle novità normative introdotte con Legge n.208 del 28 dicembre 2015 – così come successivamente integrata con la Legge n.232 dell'11 dicembre 2016, con il Decreto Legge n.50 del 24 aprile 2017 convertito con legge n.96 del 21 giugno 2017 – con la legge n.205 del 27 dicembre 2017 e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, nonché dei chiarimenti sulla materia forniti con le Circolari dell'Agenzia delle Entrate n.28/E del 15 giugno 2016 e n.5/E del 29 marzo 2018, le Parti si danno atto che le erogazioni fornite col presente accordo costituiscono remunerazione variabile legata ad incrementi di produttività,

redditività, qualità, efficienza ed innovazione e sono conformi ai criteri di misurazione e verifica di cui alla normativa sopra citata. Detta normativa, nello specifico, prevede che il risultato della società nel periodo preso a riferimento risulti incrementale rispetto al risultato antecedente al periodo di maturazione del premio.

Pertanto, il regime agevolato previsto dalla normativa sopra richiamata, sarà applicabile al Premio aziendale erogato, qualora l'Ebitda o i ricavi riferiti all'anno di competenza, risulti incrementale rispetto all'Ebitda o ai ricavi conseguiti nell'esercizio precedente.

Art. 3 – Previdenza complementare

Il contributo a carico azienda sarà riconosciuto ai dipendenti iscritti al Fondo Estenso o ad altri Fondi residuali in essere alla data di stipula del presente accordo.

A decorrere dal 1.1.24 per tutti i dipendenti il contributo individuale alla previdenza complementare a carico azienda è fissato in misura minima pari a 1.500€ annui (riparametrato in caso di Part Time).

Le percentuali di contribuzione a carico azienda esistenti secondo le diverse provenienze rimangono in vigore e vengono incrementate per i dipendenti che hanno un imponibile previdenziale dell'anno precedente pari o inferiore a 80.000€ e con il cap del 6,60%, come di seguito specificato:

- dal 1.1.24 incremento del contributo dello 0,25%;
- dal 1.1.25 incremento del contributo dello 0,25%;
- dal 1.1.26 incremento del contributo dello 0,30%.

La contribuzione a carico azienda viene calcolata sull'imponibile utile ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

Art. 4 – Buono Pasto

Al fine di armonizzare il valore del buono pasto, fermo il valore del Buono Pasto di 9,40€ per il personale già titolare dello stesso, per il restante personale si applicheranno i seguenti incrementi:

- dalla data di stipula del presente accordo, il valore del buono pasto sarà pari a 8€;
- a 1 anno data dalla firma dell'accordo, il valore del buono pasto sarà pari a 8,50€;
- a 1 anno data dal precedente incremento, il valore del buono pasto sarà pari a 9€;
- a 1 anno data dal precedente incremento, il valore del buono pasto sarà pari a 9,40€ .

Il buono pasto viene riconosciuto a tutti i dipendenti la cui effettiva attività lavorativa è pari ad almeno 5 ore giornaliere, anche in modalità di lavoro agile.

È facoltà del dipendente optare per una delle seguenti modalità di erogazione:

- valore nominale intero del buono pasto;
- valore nominale del buono pasto di 8€ e differenza di importo versata al Fondo Pensione Integrativa.

La scelta del dipendente potrà essere effettuata nel mese di gennaio di ogni anno.

Art. 5 – Inquadramenti e Automatismi

Le previsioni in materia di Automatismi dei passaggi di livello di cui al CIA SIA del 15 settembre 2020 si intendono confermate fino alla data del 31.12.23.

Viene salvaguardato il passaggio di livello in corso di maturazione alla data 31 dicembre 2023.

L'Azienda si impegna a fornire entro un anno dalla firma del presente accordo la mappatura dei principali ruoli lavorativi.

Art. 6 – Welfare

A decorrere dal 1.1.24 vengono riconosciuti ai dipendenti i seguenti trattamenti:

Permessi Retribuiti

12 ore di permesso retribuito (riparametrate in caso di Part Time) da usufruirsi nel corso dell'anno per esigenze personali. Tali permessi:

- possono essere fruiti previa richiesta al proprio Responsabile diretto tramite l'applicativo aziendale di gestione delle presenze;
- se non utilizzati entro l'anno di maturazione decadono automaticamente.

Visite mediche proprie e dei componenti il nucleo familiare

Previsioni come da CIA Nexi del 30 maggio 2019.

Pre-ricovero

In caso di pre-ricovero viene riconosciuto un permesso retribuito per 1 giorno ad evento, a fronte di idonea certificazione.

Testimonianze giudiziali

Previsioni come da CIA Nexi del 30 maggio 2019.

Iniziative a supporto della genitorialità e dei caregivers

in via sperimentale fino al 31.12.24 vengono riconosciuti:

- 2 giorni di congedo straordinario retribuito all'anno;
- in caso di sottoscrizione di contratto di Smart Working, 1 rientro settimanale ovvero 4 rientri al mese per 1 mese/anno;
- in assenza di sottoscrizione di contratto di Smart Working, la possibilità di beneficiare di una flessibilità di orario per 1 mese/anno;

Nelle seguenti fattispecie:

- in occasione della nascita del figlio naturale o in presenza di figlio adottivo. I congedi di cui sopra si intendono aggiuntivi rispetto al congedo obbligatorio spettante al padre per nascita figlio tempo per tempo previsto da legge purché il figlio risulti nello stato di famiglia, presentando idonea certificazione;
- in occasione dell'inserimento all'asilo nido o alla scuola di infanzia del figlio naturale, adottivo o in affido, presentando idonea certificazione;

- in occasione di un percorso di adozione, affido e tutela dei minori, e procreazione assistita, presentando idonea certificazione;
- al genitore dipendente con figlio in condizione di disagio certificata;
- per ciascun genitore dipendente della società il cui figlio risulti essere portatore di handicap ai sensi L.104/92 ovvero portatore di disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) regolarmente certificati da apposita struttura idonea pubblica o privata, presentando idonea certificazione;
- per assistenza di fratello/sorella, coniuge/convivente/unito civilmente non autosufficiente ai sensi L.104/92, presentando idonea certificazione;
- per ciascun dipendente caregiver di genitore di età ≥ 80 anni o che risulti portatore di handicap ai sensi L.104/92, presentando idonea certificazione;
- al dipendente caregiver per l'assistenza temporanea di un familiare (figlio, genitore, fratello/sorella, coniuge/convivente/unito civilmente) infortunato e/o ricoverato, presentando idonea certificazione;

Permessi per malattia figlio

Al genitore dipendente il cui figlio abbia una età fino a 8 anni vengono riconosciuti 3 giorni/anno di permesso retribuito in occasione della malattia del figlio, dietro presentazione di certificato medico di malattia da parte del pediatra con le generalità del genitore e del bambino assistito.

Permesso retribuito per indisposizione

In caso di uscita/disconnessione anticipata dovuta a indisposizione che non prosegua nella giornata successiva, al dipendente, anche in caso di prestazione da remoto, non è richiesta la presentazione di certificato medico, fino ad un massimo di 6 volte l'anno. Il dipendente è tenuto ad informare personalmente con immediatezza il proprio responsabile ed a utilizzare l'apposito giustificativo "uscita/disconnessione anticipata per indisposizione".

Iniziative sociali a supporto della gestione dei famigliari con handicap o DSA

Ai dipendenti con familiari affetti da handicap regolarmente certificato da apposita commissione e iscritti nello stato di famiglia e/o fiscalmente a carico verranno riconosciuti:

- una erogazione annuale di euro 2.800 lordi per ogni familiare affetto da handicap;
- il rimborso fino ad un massimo di euro 1.500 lordi per spese sostenute per necessità formative e/o di strumentazioni per i suddetti familiari, a fronte di attestazione del medico della necessità di suddette strumentazioni e di idoneo documento fiscale.

Viene inoltre riconosciuto un monte ore di permessi retribuiti pari a 28 ore annue per necessità di accompagnamento a visite mediche, analisi cliniche, terapie o cure, supportate da apposito giustificativo recante data e orario di visita, rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria, o per altre comprovate esigenze che l'azienda valuterà caso per caso.

Per ogni figlio iscritto nello stato di famiglia e/o fiscalmente a carico con idonea certificazione DSA, rilasciata da apposita struttura idonea pubblica o privata, verranno riconosciuti:

- una erogazione annuale di euro 800 lordi per ogni figlio con DSA;
- il rimborso fino ad un massimo di euro 1.500 lordi per spese sostenute per necessità formative e/o di strumentazioni per i suddetti figli, a fronte di attestazione del medico della necessità e di idoneo documento fiscale, nonché per il rilascio di attestazione di DSA.

Detti importi saranno riconosciuti annualmente fino al compimento del 18 anno di età del figlio e a partire dall'anno di riconoscimento della DSA.

Contributo per figli fino a 3 anni

Al personale dipendente con figli fino a 3 anni è riconosciuto per ogni figlio un contributo pari a 500€ lordi annui.

Rimborso per colonie e centri ricreativi estivi

Al personale dipendente con figli fino a 18 anni compiuti, frequentanti colonie o centri ricreativi estivi, è riconosciuto un rimborso per ogni figlio fino a 275€ annui.

Gli importi verranno riconosciuti dietro presentazione di apposito modulo di autocertificazione messo a disposizione dall'Azienda, fatto salvo il possesso di idoneo documento fiscale.

Provvidenze per motivi di studio

Previsioni come da CCNL

Donazione in caso di premorienza

In caso di premorienza del dipendente, l'Azienda corrisponderà un importo Una Tantum di 20.000,00€ lordi per ogni familiare a carico (coniuge e figli) dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Premi per il conseguimento dei titoli di studio

Previsioni come da CIA Nexi del 30 maggio 2019.

Si precisa che tutti i contributi previsti dal presente accordo e destinati ai figli che siano rivolti ad un figlio di due dipendenti di società del Gruppo Nexi, l'importo sarà erogato una volta sola.

Art. 7 Rimborso/contributo spese di trasporto

Al fine di agevolare il raggiungimento delle sedi aziendali, l'azienda corrisponderà un importo annuale pari al 40% del costo sostenuto per l'abbonamento annuale ai servizi di trasporto pubblico urbano ed extraurbano, fino a un massimo di 135€/anno, previa presentazione di ricevuta di acquisto in caso di rimborso.

Tale rimborso/contributo è previsto solo per chi non è assegnatario di auto aziendale.

Art. 8 – Indennità di turno, per orari extrastandard e trattamenti per giornate target

Le Parti convengono che a decorrere dal 1.1.24 per tutto il personale delle Società Nexi S.p.A., Nexi Payments S.p.A., Service HUB S.p.A. e SIAPAY S.p.A. troveranno applicazione le disposizioni relative a indennità di turno,

orario extrastandard e giornate target con regole e importi come da CIA SIA del 15 settembre 2020, con assorbimento fino a concorrenza delle indennità speciali ove presenti.

Per HelpLine, le Parti si ritroveranno dopo il rinnovo del vigente CCNL.

Art. 9 – Reperibilità

In tema di reperibilità, trova applicazione quanto previsto in materia dall'accordo del 25 maggio 2022.

Art.10 – Azioni in favore delle vittime di violenza di genere

Fermo restando quanto previsto dalla normativa e dal contratto, le parti convengono di introdurre come condizione di miglior favore per tutti i soggetti vittime di violenza di genere un aumento dei giorni di congedo retribuito fino ad un periodo massimo di 90 giorni.

Si prevede, inoltre, l'attivazione di specifici percorsi di supporto psicologico alla vittima di violenza di genere.

Art.11 – Smaltimento spettanze

Con decorrenza dal 1.1.24 le spettanze relative a ferie maturate nell'anno dovranno essere obbligatoriamente godute nell'anno.

Per particolari situazioni che presentino importanti residui relativi ad anni precedenti verranno predisposti specifici piani di smaltimento.

Art.12 – Rinnovo CCNL

Qualora nel CCNL intervengano variazioni inerenti agli ambiti del presente accordo, le Parti si incontreranno per l'applicazione della disciplina nazionale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per le Società

Per le OO.SS.:

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN