

Cultura giuridica e diritto vivente

Rivista on line del Dipartimento di Giurisprudenza

Università di Urbino Carlo Bo

Note e Commenti



I SIMBOLI E LE ICONE DI APPARTENENZA RELIGIOSA NELLO SPAZIO PUBBLICO EUROPEO

Antonio Cantaro

Abstract

[The symbols and icons of religious affiliation in the European public space] The belief that freedom of religion in all its forms belongs to the universe of fundamental rights is consolidated in the European legal science. Article 3 of the Italian Constitution establishes the equality of citizens before the law and expressly mentions the religious element among the parameters of non-discrimination. Equally strong, regarding the breadth of the content of religious freedom, are the formulations contained in European law. Nevertheless, the European Court of Justice, in some of its recent decisions, has reached conclusions which are likely to downsize the fundamentality of the right to religious freedom, its absoluteness, in the face of the cultural challenges posed by the current immigration, also relating to women's clothing.

Key Words:

Religious freedom, principle of non-discrimination, European public space

Vol. 7 (2020)





I simboli e le icone di appartenenza religiosa nello spazio pubblico europeo

Antonio Cantaro*

1. La normativa. Fondamentalità del diritto alla libertà religiosa

1.1. Muoverò da una breve panoramica dei dati normativi testuali contenuti nel *diritto nazionale e sovranazionale* in materia di *libertà religiosa*. Brevissima in quanto, in teoria, le nitide formulazioni normative al riguardo esimono l'interprete da qualsivoglia considerazione critico-problematica.

Ed invero, consolidata è nella scienza giuridica la convinzione che la *libertà di religione* in tutte le sue essenziali declinazioni appartenga all'*universo dei diritti fondamentali*, ne condivide virtualmente lo statuto giuridico e l'ampiezza di contenuti¹. *Libertà di fede, libertà di pratica religiosa, eguaglianza di tutte le confessioni religiose* davanti alla legge, come recita l'art. 8 della nostra Carta costituzionale e come è divenuto ancor più chiaro dopo l'Accordo del 1984 tra lo Stato italiano e la Chiesa cattolica che ha abrogato il principio della religione cattolica come religione di Stato.

Ma già l'art. 3 della *Costituzione italiana* sancisce l'eguaglianza dei cittadini davanti alla legge e menziona espressamente tra i parametri di non discriminazione l'elemento religioso. Mentre l'art. 19 enuncia il diritto di professare la propria fede in forma individuale o associata, di farne propaganda e di esercitarne in privato o in pubblico il culto con *il solo limite del buon costume*. Che significa, per la giurisprudenza costituzionale, offesa al pudore e non un comportamento che si discosta dalla morale corrente e conformista.

1.2. Altrettanto perentorie, quanto all'ampiezza del contenuto della libertà religiosa, sono le formulazioni contenute nel diritto europeo che codificando a livello letterale il principio

* Antonio Cantaro è Professore ordinario di Diritto costituzionale presso l'Università di Urbino.
Indirizzo mail: antonio.cantaro@uniurb.it

¹ Per una ricostruzione sistematica dei profili della libertà religiosa e della libertà di coscienza nei diversi ordinamenti giuridici si veda D. FERRARI, *La libertà di coscienza nella pluralità degli ordinamenti giuridici*, Roma, Libellula Edizioni, 2015 e D. LOPRIENO, *La libertà religiosa*, Milano, Giuffrè, 2009.

che la *tutela della credenza* incorpora anche la *tutela della non credenza* (come sostenuto dalla nostra giurisprudenza costituzionale).

Così la *Convenzione europea dei diritti dell'uomo* all'art. 9 recita che ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, coscienza e religione. E che tale diritto include quello di cambiare religione e credo, nonché quello di manifestare la propria religione o il proprio credo individualmente e collettivamente, sia in pubblico che in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti.

Quasi alla lettera la *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione* dispone all'art. 10 che ogni individuo ha diritto alla libertà di pensiero, coscienza e religione. E che tale diritto include la libertà di cambiare religione e convinzione, nonché la libertà di manifestare la propria religione o la propria convinzione individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti.

Infine, l'art. 17 del *TFUE* che impegna l'Unione a rispettare e a non pregiudicare il trattamento delle chiese, delle associazioni e delle comunità religiose nell'ambito dei diritti nazionali, così come lo *status* di cui godono le organizzazioni filosofiche e non confessionali. E, altresì, a mantenere un dialogo aperto, trasparente e regolare sia con le chiese sia con le organizzazioni non confessionali.

2. La giurisprudenza recente della Corte di Giustizia europea. Una libertà figlia di un Dio minore?

2.1. Pur in presenza di queste ampie enunciazioni in materia di *libertà di credo*, la *giurisprudenza europea* è pervenuta in alcune sue recenti decisioni a conclusioni che, a me pare, rischiano di ridimensionare la *fondamentalità del diritto alla libertà religiosa*, la sua assolutezza a fronte delle sfide dell'attuale fenomeno migratorio, con i suoi inediti stili di vita, anche vistosi come l'abbigliamento femminile.

Insomma, *una libertà paradossalmente figlia di un Dio minore*.

2.2. Proverò a 'documentare' le ragioni che sostengono questa mia lettura di una parte della *giurisprudenza europea* verso il primo e più antico diritto della '*modernità europea*'. Salvo provare, nella parte finale del mio 'discorso', ad evocare le principali e concorrenti cause che concorrono a determinare questo, a mio avviso, retrico e pericoloso orientamento.

3. Quando la dipendente musulmana indossa il velo a lavoro

3.1. Concentrò la mia attenzione su due sentenze della Corte di Giustizia del 14 marzo 2017 (*Achbita c. G4 S Secure Solution NV* e *Bougnaoui c. Micropole SA*) con le quali i giudici di Lussemburgo si sono espressi sulla legittimità del divieto di indossare segni visibili delle convinzioni religiose all'interno di ambienti di lavoro di natura privata.

In particolare, mi soffermerò sulla prima sentenza - la *Achbita* - anche in ragione dell'attenzione che essa ha suscitato nei media. Che ne hanno, non del tutto a torto, riassunto e rappresentato così il 'messaggio': se un'impresa privata licenzia una *dipendente musulmana* perché indossa il *velo*, non viene lesa il divieto di discriminazione².

² R. BIN, *Il velo svelato* in *European Papers*, Vol. 2, 2017, No 1, *European Forum*, Highlight of 5 April 2017, pp. 457-460.

3.2. Ed invero, il caso *Achbita*, sollevato in via pregiudiziale dalla Cassazione belga, prende le mosse dal licenziamento di una *receptionist*, giustificato dal rifiuto opposto da quest'ultima alla richiesta di togliere il velo durante le ore di lavoro. Comportamento ritenuto lesivo della regola prevista dal regolamento interno dell'impresa nella quale lavora la dipendente musulmana che vieta a tutti i dipendenti di "indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose".

Il divieto è a prima vista è neutrale «perché si rivolge a tutti, anche ai cristiani e ai non credenti (...), ma alla discriminazione in concreto soggiaceranno (...) solo le donne musulmane (o gli ebrei con la *kippah* o i *sikh* con il turbante)».

La norma formalmente uguale per tutti pone, infatti, in concreto un divieto solo a determinati lavoratori, perpetuando - si è giustamente osservato - «lo schema che denunciava due secoli fa Portalis, per cui tutti sono liberi di dormire sotto i ponti della Senna ma in realtà lo fanno solo i vagabondi di Parigi»³.

4. La sentenza *Achbita*. Persone *uti mercatores* e non *uti cives*

4.1. Per 'legittimare' la formalistica richiesta dell'azienda belga, i giudici di Lussemburgo si sono significativamente discostati dalla più recente giurisprudenza della Corte europea dei diritti di fronte a limitazioni dell'uso di simboli religiosi da parte di dipendenti privati, questione al centro della cruciale pronuncia *Eweida*.

Il caso *Eweida* prendeva le mosse dal divieto di indossare una catenina con la croce, imposto ad una hostess di terra dipendente della *British Airways* a seguito dell'introduzione di una nuova uniforme e di un nuovo regolamento. Secondo la teoria della libertà di dimissioni (*freedom to resign*), fino a quel momento utilizzata dalla Corte di Strasburgo nelle controversie riguardanti limitazioni di diritti fondamentali imposte nell'ambito di rapporti di lavoro privatistici, i diritti del lavoratore potevano considerarsi sufficientemente tutelati ove questi avesse la libertà di rescindere il contratto di lavoro e conseguentemente di sottrarsi dalle limitazioni imposte dal datore⁴.

Facendo leva su tale argomentazione i giudici di Strasburgo avevano a lungo negato la sussistenza di lesioni delle libertà fondamentali del lavoratore, ivi compresa la libertà religiosa, venendosi così a creare un'area impregiudicata dall'applicazione dei diritti stabiliti dalla CEDU, rimessa alla libertà contrattuale delle parti. Viceversa, nella pronuncia *Eweida* la Corte EDU aveva sensibilmente temperato il rigore di tale principio, giungendo a ritenere che la libertà del lavoratore di scindere il rapporto di lavoro costituisse sì uno dei fattori da tenere in considerazione al fine di valutare la proporzionalità della limitazione imposta alla libertà di religione, ma non potesse considerarsi tale da escludere di per sé una interferenza nell'art 9 CEDU⁵.

Ed invero nel caso *Eweida*, i giudici di Strasburgo si sono discostati dal bilanciamento degli interessi in gioco che era stato operato dai giudici nazionali,

³ N. COLAIANNI, *Diritti, identità, culture (tra alti e bassi giurisprudenziali)*, in <http://www.questionegiustizia.it/articolo/diritti-identita-culture-tra-alti-e-bassi>.

⁴ E. SORDA, *Lavoro e fede nella Corte di Strasburgo. Note a margine della sentenza Eweida e altri c Regno Unito*, in *Forum di Quaderni Costituzionali*, Rivista telematica (www.forumcostituzionale.it), 14 novembre 2013, p. 3.

⁵ C. MAIONI *Religious symbols in European case law: limits to religious freedom in workplace*, University of Milan-Bicocca School of Law Research Paper Series No. 18-08. Per una ricostruzione analitica della giurisprudenza CEDU si veda M. OROFINO, *La tutela del sentimento religioso altrui come limite alla libertà di espressione nella giurisprudenza della corte europea dei diritti dell'uomo*, in *Rivistaaic.it*, n. 2, 2016.

qualificando correttamente *diritto fondamentale* quello della ricorrente di manifestare i propri convincimenti religiosi e ‘degradando’ sostanzialmente a *mero desiderio legittimo* del datore di lavoro quello di preservare una certa immagine di *neutralità dell’azienda*⁶.

4.2. La Corte di Giustizia nella sentenza *Achbita* del 14 marzo 2017⁷ si è significativamente allontanata dalla Corte europea dei diritti dell’uomo, prospettando una diversa declinazione del *corretto bilanciamento* tra i due ‘valori’ posti a confronto. Tra la libertà dei lavoratori di manifestare liberamente i propri convincimenti religiosi e l’interesse dei datori di lavoro di perseguire una politica aziendale di neutralità.

Il caso *Achbita* è analizzato dalla Corte alla luce della normativa antidiscriminatoria contenuta nella direttiva 2000/78. I giudici di Lussemburgo riconoscono, in via di principio, che nell’ambito della normativa antidiscriminatoria il legislatore europeo - in conformità a quanto statuito nella Carta dei diritti fondamentali - ha fatto propria una nozione di religione (elaborata dalla Corte EDU) ricomprendente non solo il *foro interno* della libertà di coscienza, ma anche gli atti di manifestazione della fede religiosa nel *foro esterno*, nello *spazio pubblico*. Cioché, una norma che disciplini l’uso di simboli religiosi può virtualmente dar vita ad una *disposizione discriminatoria*.

La Corte esclude, tuttavia, la sussistenza di una *discriminazione diretta* la quale ricorre nelle ipotesi in cui il singolo, in ragione di un fattore di discriminazione, sia trattato meno favorevolmente di quanto sia, sia stato o sarebbe trattato un altro in una situazione analoga. La norma interna prevista dall’azienda, vietando l’uso di segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, riguarda - si sostiene - qualsiasi manifestazione di ideologie personali. Come tale “tratta in maniera identica tutti i dipendenti dell’impresa, imponendo loro in maniera generale ed indiscriminata una neutralità di abbigliamento”.

La valutazione dei giudici non si arresta, peraltro, alla questione pregiudiziale posta dall’organo giudiziario e valuta la possibilità che la norma adottata dall’impresa possa integrare gli estremi di una *discriminazione indiretta*, la quale - come è noto - sussiste quando una disposizione, apparentemente neutra, collochi in una posizione di particolare svantaggio una determinata categoria di soggetti, individuabile sulla base di uno dei fattori di discriminazione.

⁶ I giudici di Strasburgo osservano ulteriormente che, nel caso de quo, il perseguimento di una politica di neutralità non rivestiva un’importanza cruciale per la società, come dimostrato dalla condotta tenuta dalla stessa compagnia aerea. A pochi mesi di distanza dal caso Eweida, che aveva suscitato un certo clamore mediatico, la British Airways aveva difatti modificato il codice vestiario interno, ammettendo l’utilizzo di simboli religiosi, previa autorizzazione. Non solo, ma la stessa compagnia già in passato aveva autorizzato l’uso di simboli religiosi, anche meno discreti rispetto alla croce indossata dalla ricorrente. In questo contesto non sembrava, pertanto, dimostrato che l’uso di simboli religiosi da parte dei dipendenti potesse danneggiare la società e pregiudicarne l’immagine, così da giustificare una compressione della libertà religiosa come quella imposta alla ricorrente. Il desiderio della compagnia aerea non costituirebbe conseguentemente una motivazione legittima atta a giustificare limitazioni della libertà religiosa. Alla luce di tali considerazioni i giudici di Strasburgo giungono ad affermare che il bilanciamento tra gli interessi in conflitto non sia stato eseguito correttamente dalle autorità giudiziarie nazionali, le quali hanno conferito un peso eccessivo all’interesse della compagnia aerea di perseguire una politica aziendale di neutralità.

⁷ Le pronunce riguardano due distinti rinvii pregiudiziali, rispettivamente provenienti dal Belgio e dalla Francia, entrambi riguardanti divieti di indossare simboli religiosi imposti ai dipendenti in forza di una policy di neutralità adottata dall’impresa datrice. La sussistenza di una simile norma interna distingue tale fattispecie da quella oggetto del rinvio pregiudiziale sollevato dalla Francia, riguardante il licenziamento di un ingegnere progettista, predisposto dall’impresa a fronte delle lamentele sollevate da un cliente per il fatto che la dipendente indossasse il velo durante gli incontri lavorativi.

I giudici di Lussemburgo non escludono, cioè, che la disposizione interna di cui al procedimento principale possa astrattamente ingenerare una disparità di trattamento indirettamente fondata sull'elemento religioso. Tuttavia ritengono, ai sensi della direttiva 2000/78, che una simile disparità non costituisca discriminazione indiretta quando la disposizione risulti oggettivamente giustificata da una *finalità legittima* e i *mezzi* impiegati per il suo conseguimento siano *appropriati e necessari*.

In pratica, la Corte afferma in modo tranchant che la volontà del datore di lavoro di perseguire una *politica di neutralità* debba essere considerata legittima *tout court* rientrando nella più ampia *libertà di impresa*, un *principio generale dell'Unione* garantito dall'art 16 della Carta dei diritti fondamentali.

La discriminazione indiretta è, come si è detto, nei fatti. Ma essa è cancellata dalla zelante volontà della Corte di considerare le *persone uti mercatores e non uti cives*. Al di là di quanto imporrebbe la logica e la sistematica del diritto europeo nel suo complesso.

5. Eccesso di zelo?

5.1. Ho l'impressione, che consegno alla valutazione di altri più competenti di me, che in questo caso la Corte di Giustizia europea sia andata persino al di là di quanto affermato nelle famigerate sentenze *Viking* e *Laval*.

A mia memoria lì non si escludeva, almeno in via di principio, l'equi-ordinazione di grado giuridico tra libertà economiche fondamentali di stabilimento e di prestazione di servizi e i diritti di autotutela collettiva dei lavoratori. Anche se poi, in via di fatto, l'*astratto bilanciamento*, si risolveva concretamente in un *bilanciamento asimmetrico, ineguale, sbilanciato*, assai più simpatetico con le prime che con le seconde, avendo la Corte di giustizia 'rimosso' che il nucleo essenziale dei diritti di sciopero e di contrattazione è l'autodeterminazione dell'interesse collettivo⁸.

A me pare che qui la Corte non svolga nemmeno in via di principio un *preventivo bilanciamento tra libertà religiosa e libertà di impresa*, ritenendo che il perseguimento della *neutralità aziendale* costituisca in sé una *facoltà della libertà di impresa* e integri sempre una *finalità legittima*⁹. Salvo concedere che venga rispettata la (formalistica) condizione che la politica di neutralità aziendale sia perseguita in modo coerente e sistematico, si limiti allo stretto necessario e coinvolga solo i dipendenti che abbiano rapporti con i clienti.

Una declinazione equilibrata dei principi di *proporzionalità e necessità dei mezzi* esigerebbe invece, anche solo alla luce dell'ottica utilitaristica con cui tipicamente viene intesa la libertà di impresa, la prova che l'uso di simboli religiosi da parte dei propri dipendenti possa quanto meno recar danno all'immagine dell'impresa.

La Corte, in realtà, non se ne preoccupa perché mossa da un *pregiudizio laicista* che postula che neutralità significa indifferenza e diffidenza verso il fenomeno religioso e non *laicamente* equidistanza dell'ordinamento nei confronti delle manifestazioni esteriori di tutti i credi religiosi. Che, peraltro, correttamente una risalente giurisprudenza europea aveva correttamente qualificato un bene prezioso delle società democratiche anche per coloro che si professano atei e agnostici.

⁸ Ho argomentato questa tesi più diffusamente in *Introduzione* in A. CANTARO (a cura di) *Giustizia e diritto nella scienza giuridica contemporanea*, Torino, Giappichelli, 2011. Nello stesso volume vedi altresì F. LOSURDO, *La tecnica del bilanciamento alla prova della "sua giustizia"*, 222 ss.

⁹ Sul valore sovraordinato della libertà d'impresa nell'ordinamento comunitario si veda S. Giubboni, *Libertà d'impresa e diritto del lavoro nell'unione europea*, in *Costituzionalismo.it.*, 2016, n. 3.

5.2. È questa ingiustificata compressione del foro esterno della libertà religiosa che mi ha indotto all'inizio del mio intervento a usare la paradossale immagine della libertà religiosa come di una libertà figlia di un Dio minore, di un trattamento differenziato rispetto a quello cui sono sottoposti gli altri fattori discriminatori che godono, viceversa, di una *garanzia assoluta*¹⁰.

Nelle inquietanti parole dell'Avvocato generale Kokott: «*un lavoratore non può “mettere nell'armadietto” il proprio sesso, il colore della pelle, la propria origine etnica, il proprio orientamento sessuale, la propria età o il proprio handicap non appena entra nei locali del proprio datore di lavoro, dallo stesso lavoratore può essere invece pretesa una certa riservatezza per quanto attiene all'esercizio della religione sul luogo di lavoro*».

Una tutela minore, ancora più odiosa in quanto l'impresa nel caso *Acbita* non ha dimostrato di aver subito un danno effettivo alla propria immagine a causa della condotta della dipendente.

6. Un campanello d'allarme

6.1. Giudico questa giurisprudenza un campanello d'allarme che non va preso sotto gamba.

Una comunità che teme l'uso negli spazi pubblici, a partire dai luoghi di lavoro, di qualsivoglia simbolo e icona di appartenenza religiosa - il velo, il crocifisso, poco importa - è una comunità fragile, insicura.

Una *non comunità*. Una comunità “sull'orlo di una crisi di nervi” che vede ombre e fantasmi dappertutto perché ha smarrito il senso di sé, della propria identità plurima di nazione e si illude di ritrovarla negando l'agibilità dello spazio pubblico alla pluralità di credi e di culture che la popolano.

Un giorno Benito Mussolini ancora non convertito all'antisemitismo militante, in un articolo rivolto agli ebrei, apparso sul quotidiano *Il Popolo di Roma*, interpellò loro chiedendo: «Siete una religione o siete una nazione?».

Correva l'anno 1928. Un decennio dopo sarebbe corso l'anno 1938.

6.2. Siamo oggi in una sede scientifica.

A noi tocca, in primo luogo, chiederci se il sindacato giudiziario è ancora sufficiente a contrastare le paure e i fantasmi che ingenera in noi la cosiddetta società multiculturale, multietnica e multireligiosa.

Forse trent'anni fa potevamo pensare ancora di sì. Di fronte al caso di una dipendente di una ditta di vigilanza licenziata perché i clienti non gradivano che fosse una donna a garantire il servizio di guardia giurata, la nostra Corte costituzionale affermava semplicemente e senza tanti fronzoli nella sentenza n. 17/1987 che il divieto di discriminazione opera su un piano generale, e quindi anche nei rapporti contrattuali tra

¹⁰ La questione della valenza dei simboli religiosi nello spazio pubblico ha acquisito sempre maggiore centralità nella scienza giuridica: H.J. BLANKE, *I simboli religiosi nello spazio pubblico*, in A. C. AMATO MANGIAMELLI, F. D'AGOSTINO (cur.), *Diritto e religione. Tra storia e politica*, Roma, Aracne, 2012, 155 ss.; E. OLIVITO, *Laicità e simboli religiosi nello spazio pubblico: esperienze a confronto*, in *Diritto pubblico*, 2004, n. 2, 550 ss. Sul tormentato rapporto tra Islam e spazio pubblico vedi altresì A. CANTARO, F. LOSURDO, “Secolarizzazione” e “desecolarizzazione” negli ordinamenti giuridici islamici, in *Diritto pubblico europeo*, n. 2, 2014, 522 ss.

privati. E in altra di poco successiva sentenza, altrettanto se non più significativa ai nostri fini, affermava che «non c'è dubbio che la libertà di abbigliamento sia un tratto caratteristico, e anzi il più evidente, dell'identità personale, che si configura quale diritto ad essere sé stesso» (Corte cost. 3 febbraio 1994, n. 13).

Oggi una Corte sovranazionale, in teoria la più autorevole fautrice della retorica 'giuridicamente corretta' del dialogo tra le giurisdizioni, sembra voler mettere in soffitta questa sacrosanta declinazione del *principio di laicità* dell'ordinamento inteso come *Stato comunità*¹¹.

¹¹ Perciò condividiamo l'approccio di A. BARBERA, *Il cammino della laicità*, in www.forumcostituzionale.it, pubblicato in S. CANESTRARI (cur.), *Laicità e diritto*, Bologna, Bononia University press, 2007, 53 ss., secondo il quale la laicità non deve trasformarsi in «ideologia fondamentalista», ma deve soprattutto porsi come «metodo», come «atteggiamento intellettuale». Il metodo laico «non significa necessariamente relativismo, eclettismo, indifferentismo, ma è il presupposto per la coesistenza di verità parziali, è dialogo continuo fra posizioni etiche diverse».

Cultura giuridica e diritto vivente

Direttivo

Direzione scientifica

Direttore: Giuseppe Giliberti

Co-direttori: Luigi Mari, Lucio Monaco, Paolo Morozzo Della Rocca.

Direttore responsabile

Valerio Varesi

Consiglio scientifico

Luigi Alfieri, Jean Andreau, Franco Angeloni, Andrea Azzaro, Antonio Blanc Altemir, Alessandro Bondi, Licia Califano, Alberto Clini, Maria Aránzazu Calzada Gonzáles, Piera Campanella, Antonio Cantaro, Maria Grazia Coppetta, Francesco Paolo Casavola, Lucio De Giovanni, Laura Di Bona, Alberto Fabbri, Carla Faralli, Fatima Farina, Vincenzo Ferrari, Andrea Giussani, Matteo Gnes, Guido Guidi, Giovanni Luchetti, Realino Marra, Guido Maggioni, Paolo Pascucci, Susi Pelotti, Aldo Petrucci, Paolo Polidori, Orlando Roselli, Eduardo Roza Acuña, Elisabetta Righini, Thomas Tassani, Patrick Vlacic, Umberto Vincenti.

Coordinamento editoriale

Marina Frunzio, M. Paola Mittica.

redazioneculturagiuridica@uniurb.it

Redazione

Luciano Angelini, Chiara Lazzari, Massimo Rubechi.

Collaborano con *Cultura giuridica e diritto vivente*

Giovanni Adezati, Athanasia Andriopoulou, Cecilia Ascani, Chiara Battaglini, Alice Biagiotti, Chiara Bigotti, Roberta Bonini, Darjn Costa, Marica De Angelis, Giacomo De Cristofaro, Elisa De Mattia, Luca Di Majo, Francesca Ferroni, Valentina Fiorillo, Chiara Gabrielli, Federico Losurdo, Matteo Marchini, Marilisa Mazza, Maria Morello, Massimiliano Orazi, Natalia Paci, Valeria Pierfelici, Iliara Pretelli, Edoardo A. Rossi, Francesca Stradini, Desirée Teobaldelli, Matteo Timiani, Giulio Vanacore, Giordano Fabbri Varliero.

Cultura giuridica e diritto vivente è espressione del Dipartimento di Giurisprudenza (DiGiur) dell'Università di Urbino. Lo sviluppo e la manutenzione di questa installazione di OJS sono forniti da UniURB Open Journals, gestito dal Servizio Sistema Bibliotecario di Ateneo. **ISSN 2384-8901**



Eccetto dove diversamente specificato, i contenuti di questo sito sono rilasciati con Licenza [Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).
