



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
MINISTRIA E EKONOMISË, KULTURËS DHE INOVACIONIT

PLANI I INTEGRITETIT  
PËR MINISTRINË E EKONOMISË, KULTURËS DHE INOVACIONIT  
2024-2027

Korrik 2024

Miratuar me Urdhërin nr. 564, datë 29.07., 2024

## DEKLARATË INSTITUCIONALE

---

Plani i Integritetit përbën një instrument të luftës kundër korrupsionit, i cili i shërben institucionit në identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e tërësisë së risqeve që çënojnë integritetin. Forcimi i integritetit dhe miratimi i masave sistematike antikorrupsion janë të rëndësishme në kuadër të reformave të administratës publike, prioritet ky i cili zë një vend kryesor në Strategjinë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2015-2023.

Plani Integritetit të Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit 2024-2027, përfshin një analizë të vlerëimit të risqeve të integritetit në institucion, si dhe parashikon masa konkrete për zbatim, me qëllim përmirësimin e efikasitetit, transparencës, llogaridhënies, rritjen e besueshmërisë publike, si dhe arritjen e objektivave strategjike e specifike të institucionit. Identifikimi dhe vlerësimi i risqeve është kryer në fushat e përgjegjësisë së institucionit, kryesisht në: a) fushën e menaxhimit financiar; b) transparencës; c) burimeve njerëzore; d) konsultimit publik; dh) informimit; e) fushën e etikës, si dhe fusha të tjera të veprimtarisë së institucionit.

Plani Integritetit ka një rol të rëndësishëm për institucionin, dhe konkretisht në:

- Forcimin e transparencës në institucion, për të siguruar rritjen e besueshmërisë publike;
- Burime njerëzore të kualifikuara, të qëndrueshme, dhe me trajnime të përshtatshme për t'i rezistuar shkeljeve të integritetit
- Përmirësimi kuadrit rregullator, me qëllim forcimin e integritetit në institucion;

Nevoja për të vendosur sisteme efektive të menaxhimit të integritetit, është shumë e rëndësishme, me qëllim që të garantohet kryerja e veprimtarisë me etikë, integritet, dhe performacë të lartë. Në këtë mënyrë, Ministria e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit është e angazhuar plotësisht për të vijuar me përmirësimin dhe forcimin e integritetit në institucion.

**MINISTËR**

**Blendi Gonxhja**



## TABELA E PËRMBAJTJES

---

Hyrja .....	3
LISTA E SHKURTESAVE.....	5
I. Procesi i hartimit të Planit të Integritetit .....	5
1.1.1 Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të ministrisë .....	5
1.1.2 Identifikimi dhe analiza e riskut .....	6
1.1.3 Vlerësimi i risqeve të integritetit.....	6
1.1.4 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut dhe Regjistri i Riskut.....	7
1.1. Qasja metodologjike .....	7
1.2. Përmbajtja e Planit të Integritetit.....	7
II. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT DHE FAKTORËT E RISQEVE.....	10
III. PLANI I VEPRIMIT .....	12
3.1 Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit.....	12

## I. HYRJE

---

Plani i Integritetit përbën një instrument të luftës kundër korrupsionit, i cili synon përmirësimin e efikasitetit, transparencës, llogaridhënies dhe rritjen e besueshmërisë publike, duke përcaktuar masa konkrete për zbatim, trajtimin e risqeve të integritetit si dhe arritjen e objektivave strategjike e specifike të institucionit.

Për Ministrinë e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, Plani i Integritetit u hartua gjatë katërmujorit të dytë të vitit 2024 dhe i sjell efektet e tij për vitet 2024-2027, në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit.

Misioni i hartimit të këtij plani është përfshirja e analizës sistematike të riskut, sipas fushës së përgjegjësisë së institucionit, si dhe përcaktimi i masave të përshtatshme për përmirësimin e performancës, llogaridhënies dhe transparencës së institucionit.

Në këtë kuadër, procesi i menaxhimit të riskut të integritetit është një proces nëpërmjet të cilit institucioni adreson në mënyrë metodike risqet e integritetit për proceset e punës, e aktivitetet, sipas fushës së veprimtarisë së institucionit.

Hartimi, miratimi dhe zbatimi i Planit të Integritetit për institucionin kryhet në mbështetje të masave të parashikuara në planin e veprimit 2020-2023, në zbatim të objektivit A9 – “Forcimi i integritetit të nëpunësve publikë” të Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2015–2023, të miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr.516, datë 01.07.2020. Gjithashtu zbatimi i Planit të Integritetit përbën një nga rekomandimet e përcaktuara nga Grupi Shteteve Kundër Korrupsionit (GRECO). Plani i integritetit vendos në funksion një sistem efektiv të menaxhimit të integritetit në nivel institucioni, ku konkretisht, instrumenti i planit të integritetit do të ofrojë kornizën konceptuale në lidhje me masat e parashikuara për zbatim me synim forcimin e integritetit në institucion.

## **1.1. Procesi i hartimit të planit të Integritetit**

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Ministrinë e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit konsistoi në zbatimin e fazave të mëposhtme:

1.1.1 Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të ministrisë

Ministri i Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit me Urdhrin Nr.469, datë 02.07.2024, ka ngritur grupin e punës “Për hartimin e Planit të Integritetit për Ministrinë e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit 2024-2027”, për realizimin e objektivit “A9 - Forcimi i integritetit të nëpunësve publikë” të Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2015–2023, të miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr.516, datë 01.07.2020.

Grupi i Punës u kryesua nga Zëvendësministri Z. Sokol Duma dhe kishte në përbërje të tij anëtarë të nivelit drejtues, përgjegjës sektori, si dhe specialist të drejtorive të ndryshme të institucionit.

Hartimi i Planit të Integritetit është kryer nga Grupi i Punës, mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për qeverisjen qendore, të miratuar me Urdhrin nr. 334, datë 7.10.2020, të Ministrit të Drejtësisë. Gjatë këtij procesi, janë angazhuar dhe kanë kontribuar të gjitha strukturat e brendshme të Ministrisë, sipas fushës së tyre të përgjegjësisë.

Me qëllim përgatitjen e materialit, u përcaktua një plan pune, i cili përfshinte çështje si:

- Organizimi i takimeve;
- Evidentimi i problematikave kryesore dhe risqeve bazë të integritetit të institucionit;
- Informimi i drejtorive për mbledhjen, përpunimin e administrimin e të dhënave/informacioneve në lidhje me risqet e integritetit, sipas fushës së përgjegjësisë së tyre;
- Dhënia e udhëzimeve orientuese;
- Koordinimi i kontributit të drejtorive në lidhje me identifikimin e risqeve të përgjithshme si ato të konfliktit të interesit, shkeljes së Kodit të Etikës dhe transparencës, informimit, konsultimit publik;
- Përpunimi i të dhënave të përfituara nga identifikimi, vlerësimi dhe trajtimit i risqeve të integritetit;
- Nxjerrja e konkluzioneve, rekomandimeve.

### **1.1.2 Identifikimi dhe analiza e riskut**

Gjatë kësaj faze, është kryer identifikimi i risqeve dhe faktorëve të tyre. Me qëllim identifikimin e risqeve dhe faktorëve të tyre, grupi i punës ka kryer një analizë të detajuar duke u koordinuar edhe me drejtoritë e tjera të institucionit. Kuadri i brendshëm rregullator, raportimet e ndryshme bazuar në veprimtarinë e drejtorive të institucionit janë të dhënat kryesore për këtë fazë. Mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore, identifikimi i risqeve është realizuar kryesisht në fushën e: a) menaxhimit financiar; b) burimeve njerëzore; c) transparencës; d) konsultimit publik; dh) informimit; e) etikës, si dhe fusha të tjera të veprimtarisë së institucionit.

Grupi i punës i kushtoi vëmendje të veçantë analizës së kuadrit ligjor dhe atij të brendshëm rregullator për veprimtarinë e institucionit. Kjo fazë përfshiu dhe analizën e raporteve të ndryshme të MEKI mbi veprimtarinë e saj por dhe të jashtme mbi çështje që lidhen me fushat e veprimtarisë së institucionit. Grupi i Punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës në fushat funksionale të MEKI. Pjesë e kësaj analize ishin edhe të dhënat cilësore të grupeve të fokusuara me punonjësit e ministrisë. Gjithashtu, grupi i punës administroi një anketim me stafin e ministrisë, për të matur perceptimet e tyre mbi çështje të integritetit dhe etikës në institucion si edhe për të vlerësuar njohuritë e tyre mbi kuadrin rregullator dhe struktural për integritetin në institucion.

### **1.1.3 Vlerësimi i risqeve të integritetit**

Gjatë kësaj faze, grupi i punës vlerësoi intensitetin e risqeve të analizuara në fazën e mësipërme. Grupi i punës identifikoi dhe analizoi faktorët e riskut që mund të pritet të mbështesin ose rrisin risqe të tilla. Gjatë kësaj faze të procesit u krye edhe një analizë për fushat e veprimtarisë që kërkonin vlerësim më të detajuar për shkak të ekspozimit të tyre më të madh ndaj risqeve të integritetit. Në vijim risqet e vlerësuara dhe faktorët e tyre u renditën sipas përparësisë. Procesi vijoi me vlerësimin e efektivitetit të masave ekzistuese të kontrollit në institucion për risqet e vlerësuara dhe me propozimin e masave të reja për trajtimin e tyre. Në këtë fazë të procesit kontribuan gjithashtu diskutimet dhe feedback-u i marrë nga fokus grupet me stafin e drejtorive të ndryshme të institucionit.

#### 1.1.4 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut

Grupi i punës hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili përfshiu masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre. Zbatimi i këtij Plani Integriteti është parashikuar për periudhën 2024-2027. Kostot financiare të këtij Plani do të mbulohen nga buxheti i Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit.

#### 1.2. Qasja metodologjike

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në institucionin e Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit u përdorën dy metoda:

1. Metoda cilësore: përmes zhvillimit të takimeve të fokusuara me stafin e MEKI. Takimet e fokusuara shërbyen: për të identifikuar proceset e punës në fusha të veprimtarisë së institucionit të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsive të tjera; si edhe për të vlerësuar risqet e integritetit dhe faktorët e tyre në kuadër të këtyre proceseve. Procesi u shoqërua edhe me një analizë të kuadrit të brendshëm rregullator i Ministrisë (shqyrtim literature), i cili përfshin: urdhra, manuale, rregullore dhe akte të brendshme.
2. Metoda sasiore, përmes vlerësimit me anë të një ankete të strukturuar, ku punonjësit e ministrisë u përgjigjën pyetjeve mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Anketimi përfshiu një kampion me 37 punonjës të institucionit me nivel besueshmërie statistikore 95%, shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 2%. Për të krijuar një larmishmëri më të madhe në analizë, kampionimi përfshiu një shpërndarje më të gjerë në lidhje me gjininë, moshën dhe vjetërsinë në punë. Pyetësorët e strukturuar u plotësuan në mënyrë anonime nga stafi i ministrisë.

#### 1.3. Përmbajtja e Planit të Integritetit

Përmbajtja e Planit të Integritetit paraqitet si më poshtë:

- **Deklarata e Integritetit Institucional** – shprehja e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional nga ana e titullarit të Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit; →
- **Prezantimi i përgjithshëm i procesit të hartimit të Planit të Integritetit të MEKI**, përshkrimi i fazave të procesit të planifikimit të integritetit dhe qasja metodologjike; →
- **Risqet e integritetit dhe faktorët e tyre** – i cili përfshin një përshkrim të risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre në fushat e përgjegjësisë së institucionit
- **Plani i Veprimit**, i cili përmban masat e kontrollit që duhet të ndërmerren për të adresuar risqet e identifikuara dhe të vlerësuara.

Plani i është vënë në dispozicion të gjithë stafit Ministrisë, për të qenë një dokument i gjallë dhe një instrument efektiv që orienton punët e përditshme drejt interesit publik, standardeve të larta profesionale dhe performancës së mirë institucionale.

## **II. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT**

Në këtë seksion është paraqitur një përshkrim i përmblodhur i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, të analizuara sipas fushave të veprimtarisë së MEKI-së dhe të kategorizuara si më poshtë:

### **2.1 Risqe dhe faktorë të risqeve të lidhura me mjedisin e brendshëm rregullator dhe institucional për integritetin**

Ministria e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit si institucion i sapo krijuar është në proces hartimi dhe miratimi të dokumenteve të rëndësishme për funksionimin e institucionit, rregulloren e brendshme të institucionit, Kodit të etikës. Gjithashtu është i domosdoshëm hartimi i dokumenteve strategjike strategjike institucionale për aspekte të integritetit.

Kuadri rregullator i brendshëm duhet të përfshijë dhe të mos ketë mungesë në parashikimin e rregullave për procesin e deklaramit dhe pranimit të dhuratave, administrimit të regjistrit përkatës apo përfitime të tjera të ngjashme, shpenzimet e mbuluara nga të tjerët; rregulla për pranimin e donacioneve/sponsorizime dhe funksionimin e regjistrit përkatës; rregulla për deklarimin nga ana e zyrtarëve të institucionit të takimeve me lobistë apo grupe interesi; rregulla për veprimtaritë e jashtme të punonjësve dhe deklarimin e tyre; standarde sjelljes së punonjësve pas mbarimit të detyrës; rregulla për procedurën e hetimit dhe shqyrtimit të sinjalizimeve dhe veprime ose praktika të dyshuara korrupsioni; rregulla të brendshme për deklarimin e pasurisë për funksionarët që janë subjekt deklarimi etj. Mekanizma funksionale për zbatimin e kodit si vlerësimi i standardeve etike të Kodit apo interpretimi i Kodit etj. Përmblodhja tërësore e vlerave dhe parimeve të Kodit të Etikës duhet të udhëheqë funksionarët e lartë të Ministrisë në sjelljen dhe veprimet e tyre gjatë ushtrimit të funksioneve dhe angazhimeve si përfaqësues të funksionit ekzekutiv. Kodi nuk duhet të paraqesë paqartësi në lidhje me përfshirjen e funksionarëve të lartë të ministrisë (Ministër, zv. Ministër, Shef Kabineti dhe këshilltarë, Sekretar i Përgjithshëm) si subjekte të zbatimit të tij për aspekte të veçanta. Kodi i Etikës duhet të parashikojë rastet kur fondet për projektet që sigurojnë asistencë për hartim legjislativ apo për instrumente metodologjike në këtë fushë janë siguruar nga organizata të shoqërisë civile ose grupe interesi, transparenca financiare dhe shpenzimet e projektit të publikohen në faqen zyrtare të Ministrisë.

Rregullorja e brendshme e institucionit duhet të paraqesë strukturën e brendshme institucionale; përfshirjen e funksioneve/njësive që rrjedhin nga ligje të tjera, si ai për të drejtën e informimit apo njoftimit dhe konsultimit publik; njësisë së sinjalizimit apo konfliktit të interesit; përcaktimin e linjave të qarta të komunikimit dhe raportimit ndërmjet drejtorive të ndryshme; komunikimin me institucionet e varësisë; parashikimin e procedurave dhe rregullave për këshillimin me publikun,



mënyrat dhe format e paraqitjes së nismave qytetare; parashikimin e rregullave për të drejtën e informimit dhe mbrojtjen e të dhënave personale etj.

Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator rezulton se nuk ka rregulla për regjistrimin, hetimin dhe shqyrtimin e sinjalizimeve dhe veprimeve ose praktikave të dyshuara korruptive.

Institucioni nuk ka krijuar ende njesinë e sinjalizimit, pranë Drejtorisë së Auditit të Brendshëm. Punonjësit e MEKI raportojnë se nuk kanë informacion për procesin e sinjalizimit si dhe strukturën përgjegjëse. Nga të dhënat e anketimit me stafin e ministrisë në lidhje me ekzistencën e rregullave për mbrojtjen e sinjalizueseve, 56% e të anketuarve raportojnë se nuk kanë informacion për rregulla të tilla në institucion, 27% e tyre raporton se ka rregulla dhe ato zbatohen në praktikë, ndërsa 2.7% e tyre raportojnë se ka rregulla po ato nuk zbatohen në praktikë. Pavarësisht mungesës së rregullave dhe informacionit, punonjësit e Ministrisë kanë deklaruar se kanë qenë në dijeni të situatave kur kolegë të tyre kanë kryer sjellje jo-etike dhe jo-profesionale. 16.2% e të anketuarve kanë raportuar se kanë patur dijeni, 59.5 % nuk kanë patur dijeni të rasteve, ndërsa 21.6% e tyre kanë raportuar se nuk kanë informacion për këtë çështje. Në lidhje me mënyrën e tyre të reagimit kur kanë qenë në dijeni të një rasti të tillë, 33.3% e tyre ka tentuar ta ballafaqojë me kolegun, 50% kanë raportuar te eprori, dhe vetëm 16.7% raportojnë se e kanë raportuar te struktura përkatëse. Ministria e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit nuk ka miratuar rregulla të brendshme për funksionimin dhe administrimin e regjistrimit të dhuratave në institucion, si dhe për deklarimin, origjinën dhe kontrollin e dhuratave të marra nga punonjësit e institucionit. Gjithashtu nuk rezulton të jetë në funksion një regjistër i dhuratave. Të pyetur mbi rregullat për administrimin e dhuratave në institucion, 48.6% e të anketuarve raportojnë se nuk dinë për ekzistencën e tyre, 45.9% raportojnë se kanë dijeni për rregulla të tilla. Pranë sektorit të burimeve njerëzore të institucionit është ngritur njësia e parandalimit të konfliktit të interesit. Kjo njësi ka vendosur regjistrin e konfliktit të interesit por nuk ka asnjë praktikë të regjistruar në përmbajtje të tij. Të pyetur nëse kanë dijeni për ekzistencën e një strukture/autoriteti përgjegjëse për deklarimin, regjistrimin dhe monitorimin e rasteve të konfliktit të interesit, 37.8% e punonjësve të përgjigjur raportojnë se ka një strukturë të ngritur, 54% e të anketuarve raportojnë se nuk kanë dijeni, 8.1% e tyre vlerësojnë se nuk ka një strukturë të tillë në institucion. Në lidhje me pyetjen nëse kanë informacion për regjistrimin zyrtar të rasteve të konfliktit të interesit në institucion, 64.8% e të anketuarve kanë deklaruar se nuk kanë dijeni në lidhje me këtë procedurë, 8.1% e tyre raportojnë se regjistrohen. Dokumente apo akte të tjera rregullatore, që nuk janë hartuar në institucion por që përmirësojnë mjedisin e brendshëm për integritet, janë: dokumenti politik për menaxhimin e riskut të brendshëm i cili përcakton standardet që duhen përdorur në MEKI për të administruar riskun me të cilin ekspozohet institucioni gjatë kryerjes së aktivitetit të tij të përditshëm; dhe dokumenti i politikave për privatësinë dhe mbrojtjen e të dhënave personale i cili ka në përmbajtje politikat e ndjekura nga MEKI në lidhje me mbledhjen dhe përpunimin e të dhënave personale të punonjësve të MEKI si dhe të subjekteve që kanë marrëdhënie kontraktuale me institucionin. Ministria nuk ka një metodologji për hartimin apo vlerësimin e ligjeve / akteve nenligjore të miratuar me një akt formal. Vlerësimi i ligjeve/akteve nenligjore është i rëndësishëm për eliminimin e hapësirave të

korrupsionit (risqe apo faktorë risku) në fusha publike. Aktet nënligjore përcaktojnë procedurat, tarifatat dhe afatet kohore të cilat mund të krijojnë dhe lejojnë hapësira për korrupsion. Për rrjedhojë do të ishte e këshillueshme që hartimi dhe miratimi i një metodologjie për hartimin e ligjeve/akteve nënligjore të përfshinte procesin e vlerësimit të hapësirave për korrupsion edhe për aktet nënligjore.

Disa nga sfidat që identifikohen shpesh në mjedisin e brendshëm institucional janë:

- Kuadër rregullator për integritetin të paplotë me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të veçanta të integritetit;
- Kuadër të brendshëm institucional jo funksional në menaxhimin e çështjeve të integritetit në institucion.

## **2.2 Risqe dhe faktorët e risqeve të lidhura me burimet njerëzore në institucion (burime njerëzore të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme)**

Mirëfunksionimi i administratës ka nevojë për linja të qarta hierarkike, manual të proceseve të punës për çdo njësi të institucionit ndryshe Procedura Standarde Veprimi (PSV)<sup>2</sup>, plan vjetor pune, si dhe për promovimin dhe përfaqimin e standardeve dhe parimeve të administratës publike. Këto elementë nxisin një kulturë integriteti për administratën qendrore. Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator të institucionit nuk rezulton që të gjitha strukturat/njësitë e institucionit të kenë PSV/ dokumente që rregullojnë në detaje proceset e punës të realizuara nga çdo strukturë/funksion i institucionit. Ato njësi të cilat kanë një dokument të ngjashëm nuk kanë të reflektuar të përmbajtje proceset e punës të ndryshuara në kuadër të ndryshimeve strukturore të institucionit.

Ministria e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit ka një organikë të miratuar me 275 punonjës nga të cilët 108 prej tyre janë vakante. Nga vlerësimi i situatës rezulton mungesë në staf në pozicionet e nivelit drejtues të lartë, të mesëm, si edhe atyre të kategorisë ekzekutive në njësitë përbërëse të Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit. Ristrukturimet e shpeshta në institucionin janë shoqëruar me qarkullim të shpeshtë të burimeve njerëzore brenda institucionit, duke shkaktuar humbje të kujtesës institucionale, funksionim jo optimal e ulje të efektivitetit në drejtori të ndryshme të ministrisë.

Pozicione pune të cilat për nga natyra e punës paraqesin nevoja për burime të kualifikuara si në përvojë ashtu edhe në kualifikime profesionale dhe që kërkojnë personel të përhershëm, mbulojnë në disa raste me kontrata pune afatshkurtra me studentë ekselentë. Mosplotësimi i tyre me staf të përhershëm rëndon efektivitetin e proceseve të punës.

Strukturat institucionale antikorrupsion dhe ato të ndërtimit të integritetit, që përfshijnë: Grupin Strategjik të Menaxhimit, Koordinatorin e Riskut Financiar, njësinë përgjegjëse për parandalimin e konfliktit të interesit, Koordinatorin për të drejtën e informimit, Koordinatorin për Njoftimin dhe Konsultimin Publik, njësinë e Auditit të Brendshëm si dhe njësinë për sinjalizimin në këtë strukturë; paraqesin një kuadër të brendshëm rregullator të pamjaftueshëm për mirëfunksionimin e tyre. Institucioni ka ngritur njësinë e

sinjalizimit brenda drejtorisë së Auditit të Brendshëm. Drejtoria e Auditit të Brendshëm reflekton burime njerëzore të kufizuara duke marrë në konsideratë edhe funksionin e sinjalizuesit është i që është atashuar pranë kësaj drejtorie. Ka një sërë sfidash që lidhen me zbatimin e ligjit për sinjalizimin, si, për shembull: kapacitete të kufizuara të burimeve njerëzore në lidhje me njohjen dhe zbatimin e ligjit dhe procedurave të sinjalizimit; mungesë informimi dhe transparence për rolin dhe punën e kësaj strukture, parashikimi i mekanizmave funksionalë për garantimin e anonimatit në institucion etj. Njësia e parandalimit të konfliktit të interesit të ngritur pranë strukturës së burimeve njerëzore në institucion paraqet mungesë në lidhje me burimet njerëzore adekuate dhe të trajnuara për funksionimin e saj dhe administrimin e regjistrit përkatës. Një komponent shumë i rëndësishëm i zhvillimit të burimeve njerëzore në institucion është trajnimi i vazhdueshëm i tyre. Nga vlerësimi i situatës dhe indikatorëve të këtij komponenti rezulton se institucioni ka miratuar një plan vjetor të trajnimeve për punonjësit, po ka mungesë në: i) parashikimin e sistemit të analizës në lidhje me nevojat për trajnim, me qëllim përcaktimin e nevojave reale të punonjësve për trajnime; ii) të procedurës së raportimit dhe shkëmbimit të informacionit në lidhje me pjesëmarrjen e stafit në trajnime, duke bashkëndarë njohuritë e fituara me kolegët e tjerë, me qëllim rritjen e njohurive dhe aftësive apo të shkëmbimit të përvojave nga praktika; si edhe të iii) të një sistemi feedback-u për të mundësuar vlerësimin e trajnimeve.

Punonjësit e ministrisë të pyetur për Planin e Trajnimeve të institucionit, 75.7% e tyre raportuan se nuk kishin informacion për ekzistencën e tij, 8.1% raportuan se ishin në dijeni, ndërsa 13.5% raportuan se nuk kishin dijeni. Në lidhje me trajnimet e ofruara për punonjësit e MEKI për tema të lidhura me integritetin, nga të dhënat e anketimit rezulton se: 56.7% e të anketuarve raportojnë se institucioni nuk ka ofruar trajnime për rregullat mbi mbrojtjen e sinjalizuesve; ndërsa për çështjet e parandalimit të konfliktit të interesit 64.8% e tyre raportojnë se nuk kanë marrë trajnime të tilla, përkundrajt 24.3% që raporton se ka marrë trajnime për këtë çështje. Punonjësit e MEKI, gjatë procesit të identifikimit të problematikave që lidhen me kapacitetet profesionale në fushat funksionale, evidentuan nevoja të dukshme për trajnime të specializuara sipas specifikave të sektorit/njesisë ku ata punojnë. Ndërsa në lidhje me Kodin e Etikës në institucion nuk rezulton të jetë bërë ndonjë trajnim i brendshëm me punonjësit për përmbajtjen e tij apo zgjidhjen dilemave sipas përcaktimeve të këtij kodi. Disa nga sfidat që identifikohen në institucion në çështjen e zhvillimit të burimeve njerëzore janë: - rregullim i ulët normativ i proceseve të punës, paqartësi rreth proceseve dhe procedurave, linjave të hierarkisë dhe raportimit; - kapacitete njerëzore të pamjaftueshme dhe të kufizuara teknike në shumicën e proceseve të punës; - ristrukturime të shpeshta të stafit dhe burime njerëzore të paqëndrueshme në institucion; - bashkëpunim dhe përgjegjshmëri e ulët ndërmjet drejtorive të ministrisë; - infrastrukturë fizike dhe pajisje të pamjaftueshme në ministri;

#### **2.4 Risqe dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe e veprimtarisë së MEKI brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe publikun**

Nga analiza përmbajtjesore e faqes zyrtare të internetit të MEKI, vihet re se publikohen të dhëna dhe informacion me karakter vetëm dhe thjesht informues. Nuk janë të publikuara informacione dhe dokumente që lidhen me mekanizmat monitorues, të kontrollit dhe llogaridhënës, siç mund të jenë: raporte të ndryshme monitorimi të kontrollit të brendshëm, kontrata publike, procesverbale, raporti vjetor i transparencës etj. Koordinatori për të Drejtën e Informimit është caktuar me akt të titullarit. Të dhënat e tij janë publikuar në faqen zyrtare të institucionit.. Ndryshimet e shpeshta të koordinatorit kanë bërë që ky proces të mos ketë vëmendjen dhe qëndrueshmërinë e duhur në funksion të përmirësimit të

transparencës. Nga ana tjetër, transparenca e veprimtarisë së institucionit kushtëzohet shumë nga komunikimi efektiv i brendshëm ndërmjet drejtorive dhe Koordinatorit për të Drejtën e Informimit. Menaxhimi i informacionit dhe dokumentacionit kërkon jo vetëm staf të informuar dhe më aftësitë e duhura, por edhe komunikim efektiv që respekton afatet kohore në sigurimin e informacionit. Për më tepër, koordinimi dhe komunikimi i brendshëm ndërmjet drejtorive dhe koordinatorit për të Drejtën e Informimit është i një rëndësie të veçantë edhe në aspektin e përmbushjes së objektivave të këtij Plani të Integritetit. Ministria e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit e ka caktuar Koordinatorin për Njoftimin dhe Konsultimin me akt formal emërimi. Të dhënat e tij nuk janë publikuar në faqen zyrtare të institucionit. Kuadri i brendshëm rregullator duhet të pasqyrojë funksionin dhe detyrat e Koordinatorit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik; të përmbajë parashikimet për procesin e konsultimit të përcaktuara në Ligjin për Njoftimin dhe Konsultimin Publik; si dhe nuk parashikohet ndërveprimi i koordinatorit me strukturat/drejtoritë e tjera administrative për kryerjen e detyrave përkatëse. Programi i Transparencës (PT) përfaqëson një instrument që kontribuon për transparencën dhe përgjegjshmërinë e institucionit, një detyrim i përcaktuar në ligjin për mbrojtjen e së drejtës për informim. Ministria Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit e ka publikuar PT në faqen zyrtare të saj por informacioni që PT nuk është i plotë dhe lehtësisht i aksesueshëm.

### **III. PLANI I VEPRIMIT**

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas fushave të përgjegjësisë së MEKI. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional. Plani ka për qëllim arritjen e objektivave për forcimin e integritetit si më poshtë:

1. Procese dhe rregulla të qarta mbi aspekte të integritetit në MEKI – në mënyrë që të minimizohet çënimi i tyre nga risqet e integritetit;
2. Burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme për ti rezistuar shkeljeve të integritetit;
3. Transparenca më e lartë e punës dhe e veprimtarisë së MEKI brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe publikun.

#### **3.1 Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit**

Monitorimi është periodik (çdo vit) dhe përfshin kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës, për zbatimin e masave të miratuara në planin e veprimit. Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë eficiente, nëse kanë evidentuar ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioritetëve të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimëve për planifikim më të mirë në të ardhmen. Raportimi është një procedurë e rregullt që siguron zbatimin e planit të integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili është përgjegjës për progresin e zbatimit. Frekuenca minimale e raportimit është brenda një periudhe gjashtëmujore. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa.