BASHKIA LUSHNJË

(Draft)

PLANI I INTEGRITETIT

2025-2028

Miratuar me Vendim të Këshillit Bashkiak Nr. _____ datë ____/___/2025

Grupi i Punës për Hartimin e Planit të Integritetit në Bashkinë e Lushnjës:

- Ariola Korreshi, Drejtore e Përgjithshme e Integrimit,Politikave Sociale dhe Informimit, Koordinatore e Grupit të Punës
- Erisa Qalliu, Drejtoreshë e Burimeve Njerëzore, Anetare
- Lidjona Krakulli, Përgjegjëse në Njësinë e Hartimit të Projekteve dhe Integrimit Evropian, Anëtare.
- Ornela Qose, Specialiste e Financë-Buxhetit, Anëtare
- Flutura Mitri, Përgjegjëse në Zyrën e Auditit, Anëtare
- Mimoza Haxhiu, Drejtoreshë e Përgjithshme e Shërbimeve Publike,Zhvillimit Urban dhe Rural, Anëtare
- Shkëlzen Quka, Specialist i Protokollit , Anëtar
- Avni Begolli, Përgjegjës i Emergjencave Civile, Anëtar
- Juna Sulo, Specialiste Drejtoria Juridike, Anëtare

DEKLARATË E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe në zbatim të parimeve të qeverisjes së mirë, Bashkia Lushnje angazhohet për të siguruar një administrim të ndershëm, transparent dhe profesional të funksioneve të saj publike, në shërbim të qytetarëve dhe interesit publik.Unë, si përfaqësuese e institucionit, shpreh zotimin institucional për integritet, në këto drejtime kryesore:

1.Respektimi i Ligjit dhe Etikës

Të gjitha veprimtaritë tona do të bazohen në ligjshmëri, integritet personal dhe profesional, respekt ndaj qytetarëve dhe standardeve etike të shërbimit publik.

2. Transparencë dhe Llogaridhënie

Zotohemi të garantojmë transparencë të plotë në proceset vendimmarrëse, në përdorimin e burimeve publike dhe në raportimet ndaj qytetarëve e institucioneve mbikëqyrëse.

3. Parandalimi i Korrupsionit dhe Konfliktit të Interesit

Angazhohemi për të identifikuar dhe eliminuar çdo formë të korrupsionit, shpërdorimit të detyrës, apo konflikti të interesit, si dhe të ndërtojmë një kulturë integriteti në të gjitha nivelet e administratës vendore.

4. Shërbim cilësor dhe i paanshëm për qytetarët duke ofruar shërbime me profesionalizëm, në mënyrë të drejtë, pa diskriminim dhe të orientuar drejt nevojave të komunitetit.

5. Forcimi i Integritetit nëpërmjet Planifikimit dhe Vlerësimit

Bashkia Lushnje harton dhe zbaton Planin e Integritetit si një instrument për forcimin e mirëqeverisjes vendore , si dhe monitoron rregullisht zbatimin e tij për të përmirësuar vazhdimisht performancën institucionale.

Këto vlera të etikës dhe integritetit kanë qenë dhe mbeten të brendësuara prej kohësh nga komuniteti ynë, i cili ka dhënë një kontribut aq të vyer për zhvillimin dhe ndërtimin e shtetit në vendin tonë.

Kjo deklaratë përbën një angazhim të përhershëm dhe do të shërbejë si udhërrëfyes për të gjithë punonjësit dhe strukturat e Bashkisë në përmbushjen e misionit publik me ndershmëri dhe përgjegjësi.

Eriselda Sefa
Kryetar i Bashkisë Lushnjë

Shkurtesa dhe akronime

AB	Auditi i Brendshëm
AMVV	Agjencia për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore
ASHK	Agjencia Shtetërore e Kadastrës
ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
BNJ	Burime Njerëzore
DPGJC	Drejtoria e Përgjithshme e Gjendjes Civile
GMS	Grupi i Menaxhimit Strategjik
GPI	Grupit të Punës për Integritetin
ILDKPKI	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurisë dhe Konfliktit të Interesit
NJVR	Njësinë e Vlerësimit dhe Referimit të Rasteve
PAK	Persona me Aftësi të Kufizuara
PBA	Plani buxhetor afatmesëm
PI	Plani i Integritetit
PSV	Procedura Standarde Veprimi
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave

Tabela e përmbajtjes

Deklarata e Integritetit Institucional 2

Shkurtesa dhe akronime.....4

1. Rëndësia e Planit të Integritetit.....7

1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Lushnjë 7
1.2 Qasja Metodologjike.....10

2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cenueshmërisë së integritetit 10

2.1 Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit 10
2.2 Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore në bashki, për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit 10
2.3 Rritja e transparencës dhe ndërveprimit me publikun 10
2.4 Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë.....12

3. Plani i Veprimit 12

Objektivi 1: Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit.....13
Objektivi 2: Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore në bashki për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit 14
Objektivi 3. Rritja e transparencës dhe ndërveprimit me publikun 15
Objektivi 4: Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë 16
Masat për Menaxhimin e Risqeve të Integritetit (2025–2028)**…… .19**

Kostifikimi ……..…..21

Perfundime……23

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Ky Plan Integriteti është hartuar nga Bashkia Lushnje me qëllim forcimin e kulturës institucionale të ndershmërisë, transparencës dhe llogaridhënies, si dhe për të parandaluar dhe menaxhuar rreziqet që cenojnë integritetin institucional dhe shërbimin ndaj qytetarëve.

Plani i Integritetit është një mjet i rëndësishëm për të rritur besimin e publikut ndaj Bashkisë Lushnje dhe për të garantuar që burimet publike të përdoren në mënyrë të drejtë, të ndershme dhe transparente.

Ky Plan është rezultat i procesit të vlerësimit të riskut të integritetit në Bashkinë Lushnjë dhe përbën një angazhim të rëndësishëm për forcimin e integritetit institucional.
Bashkia Lushnjë ka zbatuar një proces gjithëpërfshirës të planifikimit dhe vlerësimit të riskut, proces që është finalizuar me hartimin dhe miratimin e këtij dokumenti strategjik dhe operacional.

Në vlerësim u analizuan të gjitha proceset e punës sipas fushave të përgjegjësisë së bashkisë dhe funksionet/pozicionet e punës të cilat janë më shumë të ekspozuara ndaj praktikave korruptive, sjelljeve joetike, joprofesionale apo parregullsive të tjera.

Puna për hartimin e Planit të Integritetit të Bashkisë Lushnjë është bazuar në analizën e të dhënave dhe punën kërkimore të zhvilluar në institucion.
Plani i Integritetit është përgatitur duke u mbështetur në informacionin, si dhe në analizën e të dhënave dhe punën kërkimore të zhvilluar në bashki.

Përshkrimi i Institucionit:

Emri i institucionit: Bashkia Lushnje
Adresa: Lagjja "Kongresi i Lushnjes", Lushnje, Shqipëri
Kryetar: Znj. Eriselda Sefa
Struktura organizative: Bashkia përbëhet nga Sekretar të Përghjithshëm, Drejtori të Përgjithshme, Drejtori dhe 15 Njësi Administrative që mbulojnë fshatra dhe lagje të qytetit.

Ky plan synon realizimin e objektivave të mëposhtëm:

- Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit;
- Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit;
- Rritja e transparencës dhe ndërveprimit me publikun;
- Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë.

1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Lushnjë

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Lushnjë u zhvillua gjatë periudhës Janar-Korrik 2025 dhe përfundoi me miratimin e tij nga Këshilli Bashkiak Lushnje.

Administrata e bashkisë u angazhua në procesin e vlerësimit të riskut të integritetit sipas fushave që ata mbulonin dhe propozuan masa konkrete për përmirësimin e integritetit dhe cilësisë së përgjithshme të menaxhimit të proceseve të punës.

Ky proces përfshiu analizën e risqeve të integritetit me fokus fushat funksionale të bashkisë, bazuar në Ligjin Nr. 139/2015 "Për vetëqeverisjen vendore", i ndryshuar, si dhe legjislacionin e zbatueshëm nga bashkia. Plani i Integritetit përfshin një sërë fushash që adresojnë sfida të ndryshme dhe mund të përshtaten për çdo bashki ose institucion të caktuar. Disa nga fushat kryesore të një Plani Integriteti:

1. Fushata e Parandalimit të Korrupsionit

Zhvillimi i politikave dhe procedurave për parandalimin e korrupsionit në administratën publike.
Rritja e transparencës dhe përgjegjshmërisë në marrëdhëniet me qytetarët.

2. Shkalla e Transparencës dhe Llogaridhënies

Sigurimi i një qasjeje të hapur dhe të qartë në punën e administratës publike.

Publikimi i informacionit mbi buxhetet, procedurat, dhe vendimmarrjen për të mundësuar një monitorim më të mirë nga qytetarët dhe mediat.

3. Të Drejtat dhe Përshtatshmëria e Shërbimeve Publike

Zhvillimi i shërbimeve të orientuara nga qytetari dhe siguria që këto shërbime janë të barabarta për të gjithë.

Trajnimi i stafit për ofrimin e shërbimeve me etikë dhe profesionalizëm.

4. Përmirësimi i Sistemit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore

Sigurimi i një sistemi të drejtë dhe të pastër të punësimit dhe emërimit në administratën publike.

Vlerësimi i performancës së punonjësve dhe mundësimi i zhvillimit të karrierës në mënyrë transparente.

5. Parandalimi i Konflikteve të Interesit

Zhvillimi i politikave dhe procedurave për menaxhimin e konflikteve të interesit.

Trajnimi i punonjësve për të njohur dhe parandaluar situatat që mund të sjellin konflikte interesi.

6. Përdorimi i Teknologjisë për Transparencë dhe Efikasitet

Implementimi i sistemeve elektronike që mundësojnë një menaxhim më të mirë dhe të shpejtë të informacionit dhe kërkesave të qytetarëve.

Përdorimi i sistemeve për monitorimin dhe raportimin e aktiviteteve të administratës publike.

7. Rritja e Edukimit dhe Ndërgjegjësimit për Integritetin

Zhvillimi i fushatave dhe aktiviteteve për të rritur ndërgjegjësimin për rëndësinë e integritetit dhe për të parandaluar korrupsionin.

Organizatimi i trajnimeve dhe seminarëve për administratën dhe qytetarët.

8. Mekanizmat e Ankimimit dhe Kontrollit të Jashtëm

Krijimi i mekanizmave për të siguruar që qytetarët mund të ankohen nëse ndjehen të diskriminuar ose të padrejtësuar nga administrata.

Përdorimi i auditorëve të jashtëm për të kontrolluar dhe monitoruar performancën dhe praktikat e administratës publike.

9. Vlerësimi i Efektivitetit të Planit të Integritetit

Vlerësimi periodik i masave të planit për të siguruar që ai po zbatohet dhe që ka një ndikim pozitiv në përmirësimin e integritetit dhe transparencës në administratë.

Ky plan është një mjet i rëndësishëm që duhet të përfshijë një angazhim të thellë të të gjithë aktorëve në administratën publike dhe të sigurojë mbështetje të vazhdueshme për të arritur rezultatet e dëshiruara.

Hartimi i Planit të Integritetit në Bashkinë Lushnjë kaloi në fazat e mëposhtme:

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Angazhimi institucional i Bashkisë Lushnjë për hartimin e Planit të Integritetit filloi me miratimin e Urdhrit Nr.15/1, datë 15/01/2025 të Kryetares së Bashkisë Lushnjë "Për hartimin e Planit të Integritetit". Në përbërje të Grupit të Punës kishte punonjës të drejtorive të bashkisë, veprimtaria e të cilëve përfshinte shtatë fushat e vlerësuara të cituara më sipër. Grupi i Punës u prezantua me Metodologjinë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore dhe hapat e punës si dhe u trajnua mbi çështjet e integritetit dhe etikës në administratën publike. Së fundi, në këtë fazë u bë komunikimi i qëllimit dhe objektivave të Planit të Integritetit me administratën e bashkisë nga ana e grupit të punës.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi i risqeve të integritetit

Grupi i punës shqyrtoi kuadrin rregullator e strategjik si dhe dokumente të ndryshme operative të bashkisë. Gjithashtu, u analizuan të dhëna nga performanca, monitorimi dhe zbatimi i aspekteve të veçanta të integritetit në bashki. Grupi i punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre për proceset e punës në fushat funksionale të bashkisë. Me qëllim mbledhjen e të dhënave cilësore, në këtë fazë u zhvilluan 5 grupe të fokusuara me punonjësit e bashkisë sipas fushave të veprimtarisë së bashkisë. Në këtë fazë, punonjësit e administratës plotësuan edhe një pyetësor elektronik në mënyrë anonime për të siguruar të dhëna dhe informacione për vlerësimin real të sistemit të menaxhimit të integritetit.

Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit

Grupi i punës bëri vlerësimin e risqeve të integritetit duke marrë në konsideratë mundësinë e ndodhjes apo shfaqjes së risqeve apo ngjarjeve negative të analizuara si dhe ndikimin e tyre në integritetin e bashkisë. Procesi vijoi me renditjen e risqeve sipas prioritetit.

Faza 4: Plani i masave për menaxhimin e integritetit

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. Analiza e realizuar në fazën e mësipërme diktoi nevojën për të përmirësuar kuadrin rregullator të brendshëm dhe marrjen e masave për zhvillimin e burimeve njerëzore të bashkisë përmes: forcimit të njësisë së sinjalizuesve, njohjes dhe zbatimit të rregullave për konfliktin e interesit dhe të etikës, aksesit në informacionin publik dhe konsultimin publik. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe njësitë/drejtoritë përgjegjëse për zbatimin e tyre.

Pas miratimit nga Këshilli Bashkiak, Plani i Integritetit është i zbatueshëm për bashkinë për periudhën 2025-2028.

1.2 Qasja Metodologjike

Në procesin e zhvillimit të planit të integritetit, grupi i punës ka zbatuar dy metoda kryesore për të analizuar dhe vlerësuar cenueshmërinë e integritetit: metoda cilësore dhe ajo sasiore. Hapi i parë ka qenë zhvillimi i një sesioni trajnues me grupin e punës dhe punonjësit e bashkisë për metodologjinë e vlerësimit të integritetit për njësitë e vetëqeverisjes vendore. Këtu përfshihet edhe analiza e kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik të bashkisë e cila përfshin urdhra, manuale, strategji apo dokumente politikash, rregullore dhe akte të brendshme. Gjithashtu, u hulumtuan raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e bashkisë. Në vijim, është kryer analizimi i të dhënave nga grupet e fokusuara me stafin e bashkisë, të cilat shërbyen për të identifikuar dhe analizuar ngjarje negative në realizimin e proceseve të punës, praktika pune dhe funksione të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsi të tjera.

Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasiore, përmes vlerësimit me anë të një pyetësori të strukturuar që përfshinte pyetje mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në bashki. Pyetësori është një mjet shumë i rëndësishëm për mbledhjen e të dhënave të sakta për aspekte të veçanta të integritetit në bashki. Këtij pyetësori punonjësit e bashkisë iu përgjigjën në mënyrë anonime.

Anketimi u realizua me një kampion prej 140 punonjësish, me një nivel besueshmërie statistikor 92%. Shkalla e vlerësuar e gabimit është +/-4%. Të anketuarit meshkuj përbëjnë 27.1% të kampionit krahasuar me punonjëset gra që janë 72.9%.

Punonjësit e moshës 26-35 vjeç kanë përqindjen më të madhe në kampion me 55.7%. Mosha e të anketuarve është relativisht e re, pasi edhe grupmosha deri 25 vjeç përbën 9.5% të kampionit. Të anketuarit në moshë 36-45 vjeç dhe 46-55 vjeç përbëjnë përkatësisht 21.3% dhe 13.5% për secilën grupmoshë të kampionit.

Në përgjithësi, të anketuarit me më pak përvojë pune, kategoria më pak se 5 vite pune, përbëjnë 51.7% të kampionit. Ndërkohë që kategoria me vjetërsi 5-10 vite pune përbën 32.1% të të anketuarve në bashki dhe ata me 11-20 vite pune përbëjnë 12.1%. Kategoria e punonjësve me mbi 30 vite pune përbën 4.1% të kampionit.

2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cenueshmërisë së integritetit

2.1 Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit

Ky objektiv synon forcimin e kuadrit të brendshëm rregullator nëpërmjet rishikimit të dokumenteve të brendshme aktuale apo miratimit të dokumenteve të reja, për trajtimin e aspekteve të veçanta të etikës dhe integritetit. Bashkia e Lushnjës ka hartuar dhe miratuar rregulla për aspekte të veçanta të integritetit, të tilla si Kodi i Etikës, Rregullore e Brendshme e Bashkisë, Rregullore për Konfliktin e Interesit, si dhe Rregulloret për Sinjalizimin në kuadër të ligjit për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve. Megjithatë, rishikimi i kuadrit rregullator është i nevojshëm për të siguruar një kuadër më efektiv që i përgjigjet nevojave të institucionit dhe që është i përditësuar me ndryshimet më të fundit ligjore, si dhe me ndryshimet që ka pësuar struktura institucionale.

Kuadri i brendshëm rregullator që mundëson standardet dhe normat e etikës e integritetit dhe që bën të mundur zhvillimin e burimeve njerëzore për zbatimin e tyre është parakusht për një administratë efikase, profesionale dhe me integritet.

2.2 Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore në bashki, për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit

Ky objektiv synon të forcojë mekanizmat që lidhen me garantimin e integritetit duke përmirësuar menaxhimin dhe kapacitetet e burimeve njerëzore të bashkisë. Nëpërmjet përmirësimit të proceseve të menaxhimit të burimeve njerëzore në institucion do të sigurohen kapacitetet dhe aftësitë e nevojshme për zbatimin dhe konsolidimin e mekanizmave garantues të integritetit në institucion me qëllim rritjen e profesionalizimit të personelit dhe zhvillimin në karrierë të zyrtarëve në përputhje me performancën e tyre në punë,në zbatimin e politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore, bashkia do të udhëhiqet nga parimet e mundësive të barabarta, mosdiskriminimit, meritokracisë, transparencës, profesionalizmit dhe do të garantojë qëndrueshmërinë e nëpunësve civilë si dhe vazhdimësinë e shërbimit civil në këtë institucion.

2.3 Rritja e transparencës dhe ndërveprimit me publikun

Transparenca e bashkisë gjatë procesit të zbatimit të politikave vendore është shumë e rëndësishme për rritjen e pjesëmarrjes së aktorëve të ndryshëm në veprimtarinë e bashkisë dhe të publikut në tërësi. Është me rëndësi sigurimi i pjesëmarrjes së publikut në procesin e identifikimit të prioriteteve dhe hartimit të politikave vendore. Për këtë arsye, bashkia angazhohet të forcojë mekanizmat e pjesëmarrjes për komunitetin, shoqërinë civile dhe grupet e interesit gjatë hartimit dhe konsultimit të dokumenteve të ndryshme vendore.

Gjithashtu, bashkia angazhohet të mbështesë ofrimin e informacionit publik për procedura të veçanta të bashkisë si dhe të përmirësojë në mënyrë të vazhdueshme Programin e saj të Transparencës dhe faqen zyrtare të internetit www.bashkialushnje.gov.al dhe në rrjetet sociale.

2.4 Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë

Nëpërmjet këtij objektivi synohet menaxhimi i riskut të integritetit në fushat kryesore të përgjegjësisë së bashkisë, duke u fokusuar në proceset e punës të vlerësuara si më të ekspozuarat ndaj rrezikut të korrupsionit. Në tërësinë e tij, menaxhimi i integritetit i Bashkisë Lushnjë paraqet sfida, të cilat janë parashikuar edhe në Planin e Veprimit 2025-2028 dhe që hasen më së shumti në fusha të veçanta të përgjegjësisë, të tilla si fusha e menaxhimit financiar, menaxhimi i pronave të bashkisë, shërbimet publike dhe arkivimi. Disa prej tyre kanë të bëjnë me burimet financiare, njerëzore e teknike të pamjaftueshme dhe të kufizuara në disa procese të punës, me mbingarkesën e punës në disa sektorë, me infrastrukturën fizike dhe pajisjet e pamjaftueshme në bashki, si dhe me përmirësimin i rregullimit normativ të proceseve të punës.

3. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit ka për qëllim zbatimin e masave konkrete për forcimin e integritetit institucional, rritjen e transparencës, garantimin e llogaridhënies dhe parandalimin e korrupsionit në administratën vendore.

Ky plan synon të përmirësojë qeverisjen vendore nëpërmjet identifikimit të risqeve të integritetit, ndërmarrjes së masave parandaluese dhe forcimit të kulturës së etikës dhe profesionalizmit në ushtrimin e funksioneve publike.

Masat e parashikuara në këtë Plan Veprimi adresojnë fusha prioritare të përgjegjësisë së Bashkisë Lushnjë, si: menaxhimi i burimeve njerëzore, administrimi i pronës publike, ofrimi i shërbimeve publike, zhvillimi i territorit, si dhe ndërveprimi me qytetarët dhe institucionet e tjera publike.

Ky përfshin tërësinë e masave për të trajtuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuara sipas fushave të përgjegjësisë së Bashkisë Lushnjë. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kuadrit rregullator për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional. Ky plan do të pasohet nga disa raporte të ndërmjetme monitorimi si dhe një raport përfundimtar në përfundimin e afatit të zbatimit të Planit të Integritetit për bashkinë.

Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit është periodik (çdo vit) dhe pasqyron kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara në të. Nëpërmjet monitorimit do të përcaktohet nëse këto masa të zbatuara kanë qenë efikase, nëse kanë nxjerrë në pah ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioriteteve të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimeve për planifikim më të mirë në të ardhmen. Raportimi është një procedurë e rregullt nëpërmjet të cilit sigurohet zbatimi i planit të integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara.

Këto procese ndiqen nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili është përgjegjës për të ndjekur progresin e zbatimit. Frekuenca minimale e raportimit dhe e monitorimit është njëvjeçare. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa. Raportet e monitorimit të zbatimit të Planit të Integritetit paraqiten para Këshillit Bashkiak si organi vendimmarrës i bashkisë që miraton këtë dokument.

Objektivi 1: Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në etikë dhe integritet

Nr.	Masa Konkretë	Afati i Zbatimit	Struktura Përgjegjëse	Tregues Monitorimi
1.	Rishikimi dhe përditësimi i Kodit të Etikës në përputhje me ndryshimet ligjore dhe nevojat institucionale	Tremujori I, 2025	Drejtoria e Burimeve Njerëzore / Sekretari i Përgjithshëm	Kodi i Etikës i rishikuar dhe miratuar
2.	Hartimi i udhëzuesve të brendshëm për parandalimin e konfliktit të interesit dhe sjelljen etike në vendin e punës	Tremujori II, 2025	Drejtoria e Burimeve Njerëzore / Koordinatori për Etikën	Manual udhëzues i hartuar dhe shpërndarë stafit
3.	Trajnime vjetore për stafin mbi etikën, integritetin dhe konfliktin e interesit	Një herë në vit (2025–2027)	BE / Koordinatori për Etikën	Raporte trajnimi, listë pjesëmarrësish
4.	Krijimi i një mekanizmi të brendshëm raportimi të shkeljeve etike (kuti ankesash fizike dhe elektronike)	Gjashtëmujori I, 2026	Sekretariati i Përgjithshëm / Sektori IT	Mekanizmi funksional dhe manuali i përdorimit
5.	Publikimi i përmbledhjeve të rregullta mbi shkeljet etike dhe masat disiplinore në mënyrë anonime	Gjashtëmujori II, 2026 e në vijim	Koordinatori për Etikën / Drejtoria e Burimeve Njerëzore	Raporte publike të përgatitura dhe arkivuara
6.	Përfshirja e kritereve të etikës në vlerësimin vjetor të performancës së punonjësve	Duke filluar nga viti 2026	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	Formulari i vlerësimit i përditësuar me komponentë etike

Objektivi 2: Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore në bashki për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit

Risku i Identifikuar	**Masat për parandalimin / menaxhimin e riskut**	**Përgjegjësia**	**Afati i zbatimit**	**Indikatorët e monitorimit**
Vonesa në plotësimin e pozicioneve kyçe që ndikojnë në mirëfunksionimin institucional (psh. Sekretari i Përgjithshëm)	Përfundimi i procedurës së konkurrimit dhe emërimit për pozicionin vakant të Sekretarit të Përgjithshëm në përputhje me legjislacionin për shërbimin civil	Kryetari i Bashkisë/BNJ	2025	Pozicioni i plotësuar; procesi i dokumentuar
Mungesë e buxhetit për trajnime përtej mbulimit nga ASPA / donatorë	Përcaktimi i një zëri specifik në buxhetin e vitit 2026 për trajnime të pavarura profesionale për integritet, etikë dhe menaxhim	Drejtoria e Financës / Burime Njerëzore	2025–2026	Zëri buxhetor i përcaktuar; % e përdorimit
Mungesë incentivash për të mbajtur stafin e kualifikuar	Hartimi i një mekanizmi për shpërblime jo-financiare (vlerësime, promovim, pjesëmarrje në projekte) për stafin me performancë të lartë	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	2025	Mekanizmi i aprovuar; % e stafit të përfshirë
Mungesë ndjekjeje të rasteve të sinjalizimit në praktikë	Fuqizimi i Njësisë së Sinjalizimit me protokolle të qarta veprimi dhe sistem raportimi	Sekretari i Përgjithshëm / Auditimi i Brendshëm	2025–2026	Nr. i rasteve të ndjekura; transparenca e përpunimit të tyre
Përfshirjen e stafit në hartimin e PBA-së dhe kërkesave buxhetore	Zbatimi i trajnimeve praktike në terren për drejtoritë dhe njësitë administrative mbi PBA-në dhe procesin e programimit buxhetor me fokus në rezultatet	Drejtoria e Financës / Burime Njerëzore	2025–2026	Nr. i trajnimeve; Pjesëmarrja e drejtorive

Risku i Identifikuar	Masat për parandalimin / menaxhimin e riskut	Përgjegjësia	Afati i zbatimit	Indikatorët e monitorimit
Mungesë sistemi online për menaxhimin e performancës dhe karrierës	Projektimi i një platforme të thjeshtë digjitale për ndjekjen e progresit të performancës dhe rishikimit të karrierës së punonjësve	Burime Njerëzore / Sektori i IT	2026–2028	Sistemi funksional; përqindja e punonjësve të përfshirë
Zbatim i pjesshëm i digjitalizimit të Arkivës	Finalizimi i dixhitalizimit të dokumentacionit arkivor me përparësi për fondet që lidhen me pronat dhe prokurimet	Sektori i IT / Prokurime	2025–2028	% e dosjeve të digjitalizuara
Mungesë politike të brendshme për ruajtjen afatgjatë të e-komunikimeve	Hartimi dhe miratimi i një protokolli standard për arkivimin e komunikimeve elektronike me rëndësi	Sektori IT / Arkiva	2025	Protokolli i miratuar; mekanizmi funksional i zbatimit
Mungesë koordinimi të qëndrueshëm me NJVR për identifikimin e rasteve sociale	Formalizimi i bashkëpunimit me NJVR përmes marrëveshjes institucionale dhe trajnimeve të përbashkëta	Drejtoria e Shërbimit Social	2025	Marrëveshja e nënshkruar; aktivitetet e përbashkëta
Dobësi në ndjekjen e proaktivitetit të transparencës në faqen zyrtare	Rishikimi dhe përmirësimi i faqes së internetit për aksesueshmëri, qartësi dhe përditësim automatik të rubrikave të transparencës	Sektori i IT / Drejtoria e Informacionit	2025–2026	Faqja e përmirësuar; rritja e aksesit të qytetarëve

Objektivi 3. Rritja e transparencës dhe Ndërveprimit me publikun

Risku i Identifikuar	Masat për parandalimin / menaxhimin e riskut	Përgjegjësia	Afati i zbatimit	Indikatorët e monitorimit
Akses i kufizuar në informacionin publik dhe pjesëmarrje e ulët qytetare në proceset vendimmarrëse	1. Përmirësimi i strukturës dhe përmbajtjes së faqes zyrtare të bashkisë për të përmbushur standardet e transparencës proaktive 2. Zbatimi i një kalendari vjetor për dëgjesat publike dhe konsultimet me grupet e interesit 3. Krijimi i një mekanizmi online për mbledhjen e komenteve dhe sugjerimeve nga publiku për draft vendimet 4. Zbatimi i një programi informimi për qytetarët mbi të drejtat e tyre për akses në informacion 5. Krijimi i një seksioni “Pyetje & Përgjigje” në faqen zyrtare me temat më të shpeshta të interesit publik	Drejtoria e Marrëdhënieve me Publikun	2025–2026	- Faqja zyrtare e përditësuar dhe funksionale - Nr. i dëgjesave publike të mbajtura - Raporte vjetore të transparencës të publikuara - Rritje e trafikut në faqen zyrtare dhe rrjetet sociale

Objektivi 4: Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë

Fusha e Riskut	Masat për parandalimin / menaxhimin e riskut	Përgjegjësia	Afati i zbatimit	Indikatorët e monitorimit
Prokurimi publik	- Përditësimi i manualeve të brendshme të prokurimit sipas ndryshimeve ligjore - Fuqizimi i mbikëqyrjes së procedurave përmes listave të kontrollit - Trajnime të detyrueshme vjetore për njësinë e prokurimit mbi integritetin	Sektori i Prokurimeve / Auditimi i Brendshëm	2025–2026	Manuali i përditësuar; Nr. trajnimeve; Raste të evidentuara dhe të ndjekura
Administrimi i pronës publike	- Finalizimi i inventarizimit të pronave dhe përditësimi i regjistrit të tyre digjital - Rishikimi i procedurave për dhënie me qira/shitje me transparencë të lartë - Publikimi i rregullt i të dhënave për administrimin e pronave	Sektori Aseteve / Drejtoria Juridike /Sektori i IT	2025–2028	Regjistri elektronik i përditësuar; Nr. njoftimeve të publikuara; Rritje e transparencës
Të ardhurat vendore	- Rritja e kontrollit mbi mbledhjen e detyrimeve fiskale - Trajnime për stafin mbi menaxhimin financiar dhe kontrollin - Vendosja e mekanizmave për shmangien e konfliktit të interesit në vjeljen e taksave	Drejtoria e Financës / Drejtoria e të Ardhurave Vendore	2025–2028	Raporte periodike të mbledhjes së të ardhurave; % e detyrimeve të arkëtuara
Planifikimi i territorit dhe lejet	- Digjitalizimi i aplikimeve për leje ndërtimi dhe afishimi publik i statusit të tyre - Vendosja e një komisioni të brendshëm	Drejtoria e Planifikimit të Territorit /Sektori i IT	2025–2028	Portali funksional; % e lejeve të publikuara; Nr. Trajnimeve (vijon rreshti tj)

	për shqyrtimin dhe verifikimin e dokumentacionit për leje ndërtimi			
	- Trajnime për stafin mbi shmangien e konfliktit të interesit	Sek pergjithshem/BNJ	2025-2026	Raporte/kalendari trajnimeve
Shërbimet sociale	- Rishikimi i kritereve dhe transparencës për përfitimet sociale - Mbikëqyrje mbi shpërndarjen e ndihmës ekonomike dhe shërbimeve për grupe në nevojë - Bashkëpunim i vazhdueshëm me NJVR dhe institucione partnere	Drejtoria e Shërbimit Social / Koordinatori i Transparencës	2025–2026	Nr. auditimeve të shërbimeve sociale; Raporte të sinjalizimeve; Numri i familjeve përfituese të verifikuara
Konsultimet publike	- Hartimi dhe zbatimi i një kalendari vjetor për konsultime me publikun - Krijimi i një mekanizmi online për komente të qytetarëve mbi projektvendimet - Raportim tremujor mbi dëgjesat dhe pjesëmarrjen qytetare	Sekretari i KB / Drejtoria e Marrëdhënieve me Publikun / IT	2025–2026	Kalendari I publikuar; % e dokumenteve me komente publike; Raportet e konsultimit

MASAT PËR MENAXHIMIN E RISQEVE TË INTEGRITETIT (2025–2028)

1. Administrimi dhe menaxhimi i pronave

Nr.	Rreziku i identifikuar	Tipi	Niveli	Masa	Njësia përgjegjëse	Afati
1	Identifikimi, vlerësimi dhe klasifikimi i pronave bashkiake	Operacional / Procesi	I lartë	- Përfundimi i inventarizimit të pronave në bashki - Trajnimi dhe angazhimi i stafit të kualifikuar për menaxhim asetesh	Kryetari i Bashkisë /Sektori i Aseteve/ Drejtoria e Financës / Bashkëpunim me AMVV	Gjashtëmujori i 2026 dhe periodikisht deri 2027
2	Perfundimi i procesit te hipotekimit mbi rakordimit me ASHK	Operacional / Procesi	I lartë	- Vijimi i marrëveshjes se bashkëpunimit me ASHK	Kryetari i Bashkisë / ASHK	Deri fund 2027
3	Digjitalizim i pjesshëm i sistemit të administrimit të pronave	TI	I mesëm	- Inventarizimi I pronave në Bashkine Lushnje -Finalizimi i platformës dixhitale për menaxhimin e pronave - Trajnimi i stafit për përdorimin e sistemit	Sektori i Aseteve / IT/Grupi I punes	Gjatë 2025–2028

2. Planifikimi dhe Zhvillimi i Territorit

Nr.	Rreziku i identifikuar	Tipi	Niveli	Masa	Njësia përgjegjëse	Afati
4	Infrastruktura informatike për lejet online	Operacional / Financiar	I mesëm	- Sigurimi i pajisjeve për inxhinierët dhe arkitektët - Mbështetje teknike për funksionimin e sistemit	Drejtoria e Planifikimit të Territorit / TI	Gjashtëmujori I 2026 dhe përditësim në 2027

3. Arkivimi dhe administrimi i dokumenteve

Nr.	Rreziku i identifikuar	Tipi	Niveli	Masa	Njësia përgjegjëse	Afati
5	Mungesë e kushteve fizike për ruajtjen e dokumenteve	Operacional / Ligjor	I lartë	- Krijimi i hapësirave të dedikuara arkivore me standarde teknike	Kryetari i Bashkisë	Deri në Mars 2026
6	Rrezik për humbje informacioni të dokumenteve fizike	Operacional / Informacioni	Mesatar	- Nisja dhe zbatimi i procesit të dixhitalizimit - Përfshirja e burimeve njerëzore dhe buxhetore në planin vjetor	Drejtoria e Financë dhe TI	Nga 2025 deri 2028
7	Mungesë e ambientit të dedikuar për dosjet e pronave	TI	I mesëm	- Krijimi i arkivës së specializuar për pronat bashkiake	Kryetari i Bashkisë	Gjatë 2026
8	Mospërdorimi i rregullt i e-maileve zyrtare	TI / Reputacion	Mesatar	- Udhëzime dhe kontrolle periodike për përdorimin zyrtar të e-mail - Sigurimi i backup-eve dhe arkivimit të komunikimeve	Drejtoria e Burimeve Njerëzore / TI	Që nga 2025 dhe më tej

Plani i Veprimit (me kosto të përafërta të zbatimit):

	Aktiviteti	Përshkrimi	Afati	Kosto vjetore (në lekë)	Komente
1	Shpërndarja e Kodit të Etikës	Përgatitja e një dokumenti të rishikuar dhe trajnimi i stafit	2025	50,000	Përfshin printime + trajnim bazë
2	Trajnime për integritetin dhe sinjalizimin	Organizim i trajnimeve për punonjësit e bashkisë	Çdo vit	150,000	1 trajnim/vit me ekspert të jashtëm
3	Realizimi i një pyetësori vjetor për integritetin	Hartimi, shpërndarja dhe analiza e një pyetësori anonim për perceptimin e integritetit	Çdo vit	80,000	Përfshin përpunimin e të dhënave+printime
4	Vendosja e një kutie fizike & forme online për raportime anonime	Krijimi i mekanizmave për sinjalizim brenda bashkisë	2025	100,000	Përfshin mirëmbajtjen teknike/IT
5	Fushata informuese për qytetarët	Posterë, broshura, postime dhe takime publike për integritetin në administratë	Çdo vit	200,000	Në bashkëpunim me Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun dhe zyren e BE+printime
6	Audit i brendshëm për riskun e korrupsionit	Audit vjetor i brendshëm për identifikimin e zonave me risk	Çdo vit	100,000	Me stafin e auditit dhe mund të realizohet edhe me mbështetje nga KLSH
7	Hartimi dhe përditësimi i Planit të Integritetit	Përditësim i planit në bazë të gjetjeve të auditit ose vlerësimeve të reja	1 herë/vit Cdo vit	70,000	Me staf të brendshëm

8	Krijimi i një strukture mbikëqyrëse të zbatimit të Planit	Emërimi i një koordinatorit të performances/integritetit/statistika dhe trajnimi i tij	2026	810,000	Paga vjetore netto
9	Promovimi i praktikave të menaxhimit të etikës në punësim	Rishikim i procedurave të rekrutimit dhe promovimit	2026	50,000	Mbështetje me AKPA dhe DBNJ
10	Hartimi i raportit vjetor të zbatimit të planit	Përgatitja dhe publikimi i raportit për transparencë publike	Çdo vit	40,000	Mund të botohet online dhe fizikisht/printime

Viti	SHUMA
2025	830,000.00
2026	1,830,000.00
2027	640,000.00
2028	640,000.00
Totale	**3,940,000.00**

❖ PËRFUNDIME

Zbatimi i Planit të Veprimit për Integritetin 2025–2028 përfaqëson një angazhim të drejtpërdrejtë të Bashkisë Lushnjë për forcimin e qeverisjes së mirë, mbrojtjen e interesit publik dhe përmirësimin e shërbimeve për qytetarët.

Bazuar në analizën e risqeve dhe masat parandaluese të planifikuara, rekomandohet:

- Sigurimi i burimeve të mjaftueshme njerëzore, teknike dhe financiare për realizimin e masave të identifikuara;
- Angazhimi i vazhdueshëm i drejtuesve institucionalë në promovimin e integritetit dhe llogaridhënies;
- Rritja e kapaciteteve të stafit nëpërmjet trajnimeve të dedikuara për etikën, transparencën dhe luftën kundër korrupsionit;
- Nxitja e bashkëpunimit ndërinstitucional dhe përfshirjes së komunitetit në monitorimin e integritetit lokal;
- Vlerësimi i vazhdueshëm i efektivitetit të masave dhe përshtatja e tyre në përputhje me zhvillimet e reja institucionale e ligjore.