



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E INFRASTRUKTURËS DHE ENERGJISË
MINISTRI

Nr. 2666/3 Prot.

Tiranë, më 8/10/2026

URDHËR

Nr. 217, datë 8/10/2026

PËR

**“PËR MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË RISHIKUAR PËR
MINISTRINË E INFRASTRUKTURËS DHE ENERGJISË 2026-2029”**

Në zbatim të pikës 4, nenit 102 të Kushtetutës, të Vendimit nr.508, datë 25.9.2025 të Këshillit të Ministrave “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë”, Vendimit nr.859, datë 26.12.2024 të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2024-2030, Planit të Veprimit 2024-2026 në zbatim të saj dhe Pasaportës së Treguesve të Performancës” dhe bazuar në komentet e Komisionit Europian;

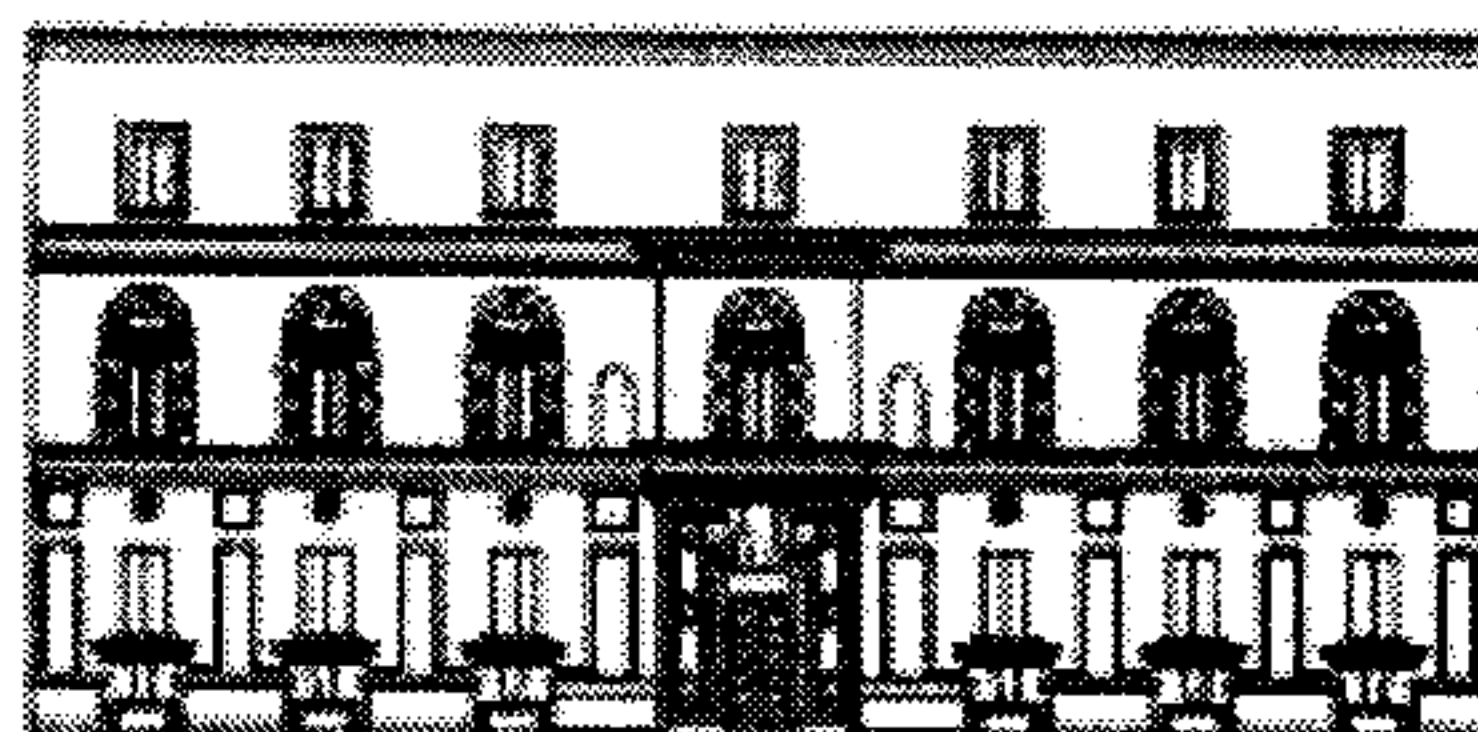
URDHËROJ;

1. Miratimin e Planit të Integritetit të rishikuar për Ministrinë e Infrastrukturës dhe Energjisë 2026-2029, sipas tekstit bashkëlidhur.
2. Ky urdhër publikohet për njohje në faqen zyrtare të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë.

Ky Urdhër hyn në fuqi menjëherë.

MINISTRI

Enea Karakaçi

REPUBLIKA E SHQIPËRIË
MINISTRIA E INFRASTRUKTURËS
DHE ENERGJISË

PLANI I INTEGRITETIT I RISHIKUAR

PËR MINISTRINË E INFRASTRUKTURËS DHE ENERGJISË

2026-2029

Grupi i Punës

- Z. Evis Mamaj, Kryetar
- Z. Lirim Sulaj, Anëtar
- Znj. Anisa Gjondedaj, Anëtare
- Znj. Nertila Hajdëri, Anëtare
- Znj. Eridiola Marini, Anëtare
- Znj. Vilma Davidhi, Anëtare
- Znj. Emi Kola, Anëtare

Shkurtime dhe akronime

Shkurtimi	Kuptimi
GPI	Grupi i Punës për Integritetin
GMS	Grupi i Menaxhimit Strategjik
SP	Sekretari i Përgjithshëm
AB	Auditimi i Brendshëm
BNJ	Burimet Njerëzore
PSV	Procedura Standarde e Veprimit
SMED	Sistemi i Menaxhimit Elektronik të Dokumenteve

Përmbajtja

1. Rëndësia e Planit të Integritetit
 - 1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit
 - 1.2 Metodologjia
2. Qëllimet dhe objektivat e Planit të Integritetit
3. Plani i Veprimit

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit kontribuon në forcimin dhe konsolidimin e administratës publike të karakterizuar nga integriteti, transparenca dhe llogaridhënia e institucioneve publike.

Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë (në vijim “Ministria”) është e ndërgjegjshme për sfidat që lidhen me integritetin dhe llogaridhënien brenda sistemit të saj dhe, në këtë kuadër, angazhohet për përmirësimin dhe forcimin e parimeve të administratës publike. Për këtë arsye, Ministria ka hartuar Planin e Integritetit, i cili trajton çështjet kryesore që lidhen me sistemin e menaxhimit të integritetit në Ministri.

Zhvillimi i mekanizmave të transparencës dhe llogaridhënies do të ndihmojë në forcimin e përgjegjshmërisë së Ministrisë, çka përbën një parakusht thelbësor për parandalimin e korrupsionit.

Ky Plan Integriteti synon të arrijë përmirësime të rëndësishme sistemike në drejtim të mirëqeverisjes brenda Ministrisë, konkretisht nëpërmjet:

- Përmirësimi të standardeve për aksesin në informacionin publik, duke rritur në këtë mënyrë transparencën;
- Përmirësimi të akteve të brendshme rregullatore për aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit, duke konsoliduar një administratë të karakterizuar nga etika dhe integriteti;
- Forcimit të mekanizmave të pjesëmarrjes qytetare, duke rritur besimin e publikut te Ministria dhe nivelin e pjesëmarrjes së tij në veprimtaritë e saj;
- Përmirësimi të mekanizmave të planifikimit, monitorimit dhe kontrollit të brendshëm financiar, duke siguruar administrim eficient të fondeve publike.

Në versionin e rishikuar, cenueshmëritë e identifikuara janë shndërruar në ngjarje konkrete risku dhe janë lidhur me masa të afatizuara, njësi përgjegjëse, produkte, evidenca dokumentare dhe tregues të matshëm. Kjo lidhje forcon kontrollet parandaluese dhe mundëson verifikimin e zbatimit të Planit.

1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Ministrinë e Infrastrukturës dhe Energjisë

Plani i Integritetit është rezultat i një analize gjithëpërfshirëse për identifikimin dhe vlerësimin e risqeve të integritetit në Ministri, të kryer gjatë periudhës janar–maj 2026. Procesi përfshiu vlerësimin e fushave të mëposhtme të veprimtarisë së Ministrisë: (i) Menaxhimi Financiar dhe Kontrolli i Brendshëm; (ii) Menaxhimi i Burimeve Njerëzore; (iii) Ruajtja dhe administrimi i dokumenteve zyrtare; (iv) Politikat dhe Zhvillimi i Infrastrukturës dhe Territorit; (v) Politikat dhe Zhvillimi i Industrisë dhe Energjisë; (vi) Çështjet Rregullatore dhe Pajtueshmëria në Infrastrukturë dhe Energji; dhe (vii) Çështjet Ekonomike dhe Shërbimet Mbështetëse. Instrumenti metodologjik i përdorur ishte metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore. Ajo u zbatua nga grupi i punës së bashku me stafin e Ministrisë.

Arsyetimi i rishikimit

Rishikimi i Planit të Integritetit është ndërmarrë në vijim të komenteve të përcjella nga Komisioni Evropian, me qëllim përmirësimin e cilësisë, zbatueshmërisë dhe gjurmueshmërisë së masave të parashikuara në dokument. Nga shqyrtimi i komenteve u evidentua nevoja për përcaktimin më të qartë të ngjarjeve konkrete të riskut të integritetit, forcimin e lidhjes së drejtpërdrejtë ndërmjet çdo risku dhe masës përkatëse, si dhe zëvendësimin e formulimeve të përgjithshme me masa të targetuara, të matshme dhe të verifikueshme.

Rishikimi nuk ndryshon qëllimin dhe strukturën bazë të Planit të Integritetit, por përforcon përmbajtjen e matricës së masave, lidhjen ndërmjet risqeve dhe kontrolleve, si dhe mekanizmat e monitorimit dhe vlerësimit të efektivitetit të zbatimit të Planit.

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Për hartimin e Planit të Integritetit, Ministri i Infrastrukturës dhe Energjisë nxori Urdhrin nr. 193, datë 24.12.2025, “Për ngritjen e Grupit të Punës për Hartimin e Planit të Integritetit të Ministrisë së

Infrastrukturës dhe Energjisë”, i ndryshuar, me të cilin u krijua një grup pune me shtatë anëtarë. Grupi i punës u komunikoi punonjësve të Ministrisë qëllimin dhe objektivat e Planit të Integritetit, si dhe procesin e planifikimit. Ky komunikim i mundësoi grupit të punës të merrte në konsideratë një gamë të gjerë çështjesh brenda institucionit.

Faza 2: Identifikimi dhe analiza e risqeve të integritetit

Grupi i punës shqyrtoi kuadrin ligjor, rregullator dhe strategjik të Ministrisë, si dhe dokumente të ndryshme operationale. U analizuan gjithashtu të dhënat mbi performancën, monitorimin dhe zbatimin e aspekteve të veçanta që lidhen me integritetin brenda institucionit; më pas u krye identifikimi dhe analiza e risqeve të integritetit dhe e faktorëve themelorë të tyre në proceset e punës në të gjitha fushat e veprimtarisë së Ministrisë. Analiza përfshiu edhe të dhëna cilësore të mbledhura përmes 16 fokus-grupeve me punonjës të drejtorive të Ministrisë.

Në këtë fazë, grupi i punës analizoi të dhënat e një pyetësoi mbi aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit. Punonjësit e administratës së Ministrisë plotësuan një pyetësor elektronik anonim për të ofruar të dhëna dhe informacion për vlerësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit. Pyetësoi u plotësua nga 75 punonjës të Ministrisë.

Faza 3: Masat për menaxhimin e risqeve të integritetit dhe miratimi

Në kuadër të konsolidimit të sistemit të menaxhimit të integritetit në institucion, Ministria ka mekanizma për të garantuar transparencën, llogaridhënien dhe integritetin. Për rrjedhojë, grupi i punës hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit, i cili përfshiu masa të reja kontrolli dhe përmirësime të masave ekzistuese. Analiza e kryer në fazën e mëparshme evidentoi nevojën për përmirësimin e kuadrit të brendshëm rregullator dhe zhvillimin e burimeve njerëzore të Ministrisë, nëpërmjet forcimit të njësisë së sinjalizimit, mekanizmave të konfliktit të interesit, etikës, të drejtës për informim dhe konsultimit publik. Masat përshkruajnë veprimtaritë që do të zbatohen për të ulur ose eliminuar risqet e integritetit, afatet përkatëse dhe përgjegjësitë organizative për zbatim. Matrica e rishikuar i lidh të 36 masat me ngjarjet konkrete të riskut, produktet, treguesit dhe burimet e verifikimit.

1.2 Metodologjia

Për hartimin e Planit të Integritetit, grupi i punës zbatoi dy metoda kryesore për analizimin dhe vlerësimin e cenueshmërisë së integritetit: metodën cilësore dhe metodën sasiore. Hapi i parë ishte zhvillimi i një trajnimi për grupin e punës dhe stafin e Ministrisë mbi metodologjinë e vlerësimit të integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore. Kjo përfshiu edhe analizën e kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik të Ministrisë, përfshirë urdhra, manuale, strategji ose dokumente politikash, rregullore dhe akte të brendshme. Hapi pasues ishte analiza e të dhënave nga grupet e diskutimit me stafin. Takimet e fokus-grupeve shërbyen për identifikimin e ngjarjeve me risk të mundshëm në proceset e punës, të praktikave të punës dhe të funksioneve të ekspozuara ndaj shkeljeve të mundshme etike ose profesionale apo parregullsive të tjera.

Metoda e dytë ishte sasiore dhe përfshiu vlerësimin nëpërmjet një pyetësoi të strukturuar që mbulonte çështje të veçanta të integritetit dhe etikës brenda institucionit. Pyetësoi është një instrument i rëndësishëm për mbledhjen e të dhënave të sakta dhe të matshme mbi risqet e integritetit dhe aspekte të veçanta të integritetit në Ministri. Ai trajtoi nivelin e përputhshmërisë ligjore, procedurat e rekrutimit, vlerësimin e performancës, të nxënies dhe zhvillimit, komunikimin e brendshëm dhe rolin e njësive të

Ministrisë. Punonjësit e Ministrisë u përgjigjën në mënyrë anonime. Pyetësi përfshiu një kampion prej 75 punonjësish, të shpërndarë gjerësisht sipas gjinisë, moshës dhe vjetërsisë në punë. Të anketuarit meshkuj përbënin 33,3% të kampionit, krahasuar me 66,7% të anketuar femra.

Punonjësit e grupmoshës 26–35 vjeç përbënin pjesën më të madhe të kampionit, me 32%. Edhe të anketuarit e grupmoshës 36–45 vjeç ishin të përfaqësuar mirë, duke zënë 29,3%. Grupmosha 46–55 vjeç përbënte 20% të kampionit. Në tërësi, të anketuarit me më pak përvojë pune (më pak se pesë vjet shërbim) përbënin 28% të kampionit, të njëjtën përqindje me të anketuarit me 5–10 vjet shërbim.

Ngjarjet e riskut u vlerësuan sipas burimit, kategorisë së ndikimit dhe nivelit të riskut të qenësishëm. Masat u hartuan për të ulur probabilitetin ose ndikimin e çdo ngjarjeje dhe për të mundësuar verifikimin përmes regjistrave, raporteve, lidhjeve të publikimit dhe treguesve të monitorimit.

2. Qëllimet dhe objektivat e Planit të Integritetit

Qëllimi kryesor i këtij Plani Integriteti është përmirësimi i sistemit të llogaridhënies dhe transparencës së Ministrisë, rritja e besimit të publikut te Ministria dhe përmirësimi i mekanizmave kundër korrupsionit. Për arritjen e këtyre synimeve janë përcaktuar tre objektiva kryesorë; Objektivi 1 zbërthehet në tre nënobjektiva, në përputhje me kodimin dhe strukturën e matricës së masave:

- Objektivi 1: Përmirësimi i etikës, mekanizmave të integritetit dhe mekanizmave kundër korrupsionit;
 - Nënobjektivi 1.1: Forcimi i kuadrit rregullator të integritetit dhe instrumenteve kundër korrupsionit;
 - Nënobjektivi 1.2: Instrumentet për rritjen e integritetit dhe luftën kundër korrupsionit në veprimtaritë kryesore specifike të MIE-së që lidhen me licencimin dhe PPP-të;
 - Nënobjektivi 1.3: Instrumentet për rritjen e integritetit dhe luftën kundër korrupsionit në administrimin e sistemit të informacionit të MIE-së;
- Objektivi 2: Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore;
- Objektivi 3: Rritja e transparencës dhe pjesëmarrjes qytetare.

Objektivat

2.1 Përmirësimi i etikës, mekanizmave të integritetit dhe mekanizmave kundër korrupsionit

Për të përmirësuar dhe forcuar mekanizmat e etikës dhe integritetit, Ministria do të punojë për:

- Përmirësimin e akteve të brendshme që lidhen me aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit;
- Zhvillimin e kapaciteteve të burimeve njerëzore bazuar në parimet e etikës dhe integritetit.

Respektimi rigoroz i standardeve etike nga stafi i administratës së Ministrisë është i rëndësishëm për krijimin e një mjedisi pune që parandalon sjelljen joetike dhe joprofesionale. Ministria do të vazhdojë të përmirësojë rregulloret e saj dhe të informojë punonjësit, me qëllim garantimin e respektimit të standardeve të etikës dhe integritetit të përcaktuara në legjislacionin në fuqi për etikën në administratën publike.

Rregulloret e brendshme të rishikuara të Ministrisë do të mbulojnë komunikimin zyrtar, paanshmërinë, disiplinën në punë dhe administrimin eficient të burimeve publike. Ministria do të garantojë respektimin e parimeve etike nga vetë Ministria dhe institucionet e saj të varësisë, në mënyrë që mekanizmat e tyre të menaxhimit të jenë plotësisht në përputhje me kuadrin ligjor, përfshirë mbrojtjen e sinjalizuesve dhe Kodin e Etikës të institucionit.

Për arritjen e këtij objekti, Ministria do të ndjekë dy drejtime kryesore veprimi për parandalimin e korrupsionit dhe të sjelljes joetike që lidhet me integritetin:

Së pari, Ministria do të punojë për forcimin e mekanizmave institucionalë, me synim minimizimin e risqeve që rrjedhin nga humbja e stafit të kualifikuar dhe nga ndryshimet në drejtim ose në legjislacion.

Së dyti, Ministria do të përqendrohet te ndërgjegjësimi i punonjësve. Krahas zhvillimit të kapaciteteve të stafit aktual të Ministrisë, punonjësit e saporekrutuar do të trajnohen për rregulloret që lidhen me etikën, integritetin dhe konfliktet e interesit, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Nxitja e mbrojtjes së sinjalizuesve është thelbësore për një administratë publike cilësore, të paanshme dhe efektive, të mbështetur në parimet e integritetit dhe objektivitetit. Mbrojtja e sinjalizuesve është gjithashtu e rëndësishme si mekanizëm efektiv i mbikëqyrjes publike. Ministria do të ndërgjegjësojë dhe informojë periodikisht punonjësit e saj për procedurat ligjore që lidhen me sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve, me qëllim lehtësimin e raportimit të ligjshëm të shkeljeve dhe sjelljeve të tjera joetike.

Një komponent i rëndësishëm i mirëqeverisjes në Ministri është nxitja e planifikimit racional dhe monitorimit efektiv të veprimtarive të saj, përfshirë programet dhe projektet në industrinë dhe energjinë, infrastrukturën dhe zhvillimin e territorit, bazuar në analizën e kostos dhe efektivitetit.

Duke qenë se projektet e infrastrukturës dhe territorit, si dhe projektet e energjisë dhe industrisë, përbëjnë pjesën më të madhe të projekteve, Ministria angazhohet për zhvillimin dhe zbatimin e metodologjive të monitorimit që do të kontribuojnë gjithashtu në përmirësimin e planifikimit dhe monitorimit të projekteve infrastrukturore.

Ministria e njeh këtë dokument si një nga instrumentet që dëshmojnë vullnetin dhe angazhimin e saj për të rritur nivelin e integritetit institucional dhe për të mundësuar politika efektive në sektorët e sipërpërmendur, duke garantuar njëkohësisht transparencë dhe gjithëpërfshirje gjatë hartimit, zbatimit dhe monitorimit të tyre.

Në matricën e rishikuar, proceset e licencimit, PPP-ve, administrimit të dokumenteve dhe publikimit mbështeten nga kontrole të konfliktit të interesit, regjistra, gjurmë auditimi, kanale ankesash dhe tregues të verifikueshëm.

2.2 Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore

Për sa i përket përmirësimit të menaxhimit të burimeve njerëzore, Ministria angazhohet të vijojë zbatimin rigoroz të legjislacionit për shërbimin civil, i cili siguron një kuadër të shëndoshë ligjor për krijimin e një shërbimi civil profesional dhe të qëndrueshëm. Përveç kësaj, do të bëhen përpjekje për forcimin e një politike të menaxhimit të burimeve njerëzore të bazuar në parimet e mundësive të barabarta, mosdiskriminimit, meritës, transparencës, profesionalizmit dhe paanshmërisë politike, duke garantuar njëkohësisht stabilitetin e nëpunësve civilë dhe vazhdimësinë e shërbimit civil.

Për këtë arsye, Ministria do të vazhdojë të punojë për garantimin e një administrate të qëndrueshme dhe parandalimin e humbjes së personelit të kualifikuar, me synim rritjen e eficiencës dhe forcimin e mundësive për zhvillim profesional. Masat për burimet njerëzore përfshijnë gjithashtu dokumentimin e ngarkesës së punës, mbulimin e vakancave, përditësimin e përshkrimeve të punës dhe planifikimin transparent të trajnimeve.

2.3 Rritja e transparencës dhe pjesëmarrjes qytetare

Për rritjen e llogaridhënies dhe integritetit, Ministria do të punojë për përmirësimin e mekanizmave të transparencës dhe pjesëmarrjes qytetare, duke rritur në këtë mënyrë besimin e publikut te Ministria dhe duke garantuar ofrimin e shërbimeve publike cilësore.

Duke marrë në konsideratë rëndësinë e aksesit në informacionin publik për krijimin e një administrate transparente, Ministria do të vazhdojë të punojë drejt metodave proaktive të publikimit të informacionit publik. Këto metoda do të mbështeten nga lista kontrolli, kalendarë publikimi, përgjegjësi të përcaktuara, kontrole periodike dhe masa korrigjuese.

Mekanizmat e pjesëmarrjes qytetare brenda Ministrisë do të përmirësohen përmes bashkëpunimit me ekspertë, përfaqësues të shoqërisë civile, organizata ndërkombëtare dhe shoqata biznesi, me synim rritjen e pjesëmarrjes së tyre në fushat e ndryshme të veprimtarisë së Ministrisë.

Ministria do të garantojë pjesëmarrjen e publikut në procesin e identifikimit të prioritetëve të saj afatgjatë. Ajo do të forcojë mekanizmat e pjesëmarrjes së shoqërisë civile dhe grupeve të veçanta të interesit gjatë hartimit dhe konsultimit të dokumenteve të politikave dhe strategjive ose të legjislacionit brenda fushës së saj të përgjegjësisë.

3. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit përmban tërësinë e 36 masave për adresimin e ngjarjeve konkrete të riskut të integritetit në fushat e përgjegjësisë së Ministrisë. Çdo masë në matricë lidhet drejtpërdrejt me një ngjarje konkrete risku dhe përmban aktivitetet dhe produktin e pritshëm, evidencën, treguesin, përgjegjësinë dhe afatin përkatës. Masat mbështesin arritjen e tre objektivave të Planit të Integritetit dhe zbatimi i tyre shoqërohet nga proceset e raportimit, monitorimit dhe vlerësimit të efektivitetit.

Raportimi është një procedurë e rregullt që garanton zbatimin e Planit të Integritetit në lidhje me risqet e integritetit, brenda afateve të përcaktuara. Procesi ndiqet nga personi përgjegjës i caktuar nga titullari i institucionit, i cili është përgjegjës për ndjekjen e ecures së zbatimit.

Frekuenca minimale e raportimit është një herë në gjashtë muaj.

Monitorimi i Planit të Integritetit është periodik (vjetor) dhe pasqyron zbatimin e veprimtarive nga punonjësit ose grupet e punonjësve përgjegjës për masat e miratuara. Monitorimi do të përcaktojë nëse masat e zbatuara kanë qenë efektive dhe nëse kanë ndodhur ndryshime në kontekstin institucional ose në vetë risqet, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e Planit. Pas monitorimit të zbatimit, Ministria do ta rishikojë dokumentin dhe do ta përditësojë në funksion të sfidave të ardhshme. Ministria do të publikojë gjithashtu një raport për monitorimin e zbatimit të Planit të Integritetit.

Figura 1. Monitorimi i Planit të Veprimit

Përgjegjësia e monitorimit	Platforma	Frekuenca e raportimit	Produkti vjetor
Njësitë përgjegjëse sipas matricës	Regjistër elektronik monitorimi	Informacion çdo gjashtë muaj	Raport monitorimi dhe masa korrigjuese

2026-2029

2026-2029

OBJEKTIVI 1: PËRMIRËSIMI I ETIKËS, MEKANIZMAVE TË INTEGRITETIT DHE MEKANIZMAVE KUNDËR KORRUPSIONIT / 1.1 Forcimi i

kuadrit rregullator të integritetit dhe instrumenteve kundër korrupsionit

Ngjarja konkrete e riskut të integritetit		Kategoria e riskut	Risku i qenësishëm	Aktivitetet	Evidenca	Treguesi	Njësia/të përgjegjëse	Afati
Nr.	standardizuara mund të lejojnë raportim selektiv, të paplotë ose të paverifikueshëm të performancës.	.		treguesish dhe burimesh të të dhënave; verifikim; analizë institucionale e konsoliduar. Produkti: Model i miratuar dhe analizë institucionale vjetore.	konsoliduar; tabelat e treguesve; procesverbalet.	raportojnë; 1 analizë institucionale/vit.	Të gjitha drejtoritë	gjashhtëmujorit të parë 2027 dhe çdo vit
1.1.6	Mosdeklarimi ose pranimi i dhuratave të papërshtatshme mund të ndikojë ose të krijojë perceptimin e ndikimit mbi vendimmarrjen.	Etik; operacional; reputacional	Mesëm	Procedurë për dhuratat; regjistrë i centralizuar; formular deklarimi; informim; kontroll gjashhtëmujor. Produkti: Procedurë dhe regjistrë funksional.	Regjistri; formularët; vendimet; raportet e kontrollit.	100% e rasteve të deklaruar dhe të trajtuara sipas procedurës.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Grupi i Integritetit	Gjysma e dytë 2026 dhe në vijim
1.1.7	Pjesëmarrja në shqyrtim ose vendimmarrje e personave me interesa private mund të ndikojë në rezultatit e procedurës.	Operacional; pajtueshmëri; reputacional	Mesëm	Deklaratë standarde për çdo procedurë; përjashtim dhe zëvendësim; regjistrim në dosje; kontroll me kampion. Produkti: Formular standard dhe dosje me gjurmë të plotë.	Formularët; urdhrat e zëvendësimit; dosjet; raportet e kontrollit.	100% e anëtarëve me deklaratë; të gjitha rastet e konfliktit të dokumentuara.	Strukturat e licencimit; Autoriteti për konfliktin e interesit; Grupi i Integritetit	Gjysma e dytë 2026 dhe në vijim
1.1.8	Mosnjohja e rregullave të integritetit nga anëtarët e Kabinetit mund të shkaktojë ndërhyrje të papërshtatshme në procedura ose përdorim joformal të informacionit institucional.	Operacional; reputacional	Mesëm	Paketë integriteti; deklaratë njohjeje; induksion brenda 30 ditëve; trajnim periodik. Produkti: Paketë e miratuar dhe proces induksioni.	Paketa; deklaratat; listat; materialet e trajnimit.	100% e anëtarëve të rinj të orientuar brenda 30 ditëve.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Kabineti; Grupi i Integritetit	2027–2029
1.1.9	Mungesa e rregullave të miratuara mund të lejojë trajtim jo të njërtajshëm, ndryshim të radhës së aplikimeve, komunikim joformal ose përgjegjësi të paqarta.	Burime njerëzore; operacional; reputacional	Lartë	Rregullore funksionimi; ndarje rolesh; regjistrë kronologjik; afate dhe gjurmë elektronike; deklarim konflikti interesi. Produkti: Rregullore e miratuar dhe regjistrë funksional.	Rregullorja; regjistri; dosjet; deklaratat; raportet.	100% e aplikimeve të regjistruara; 100% e dosjeve me gjurmë auditimi.	Drejtoria përgjegjëse për derregullimin, lejet, licencat dhe monitorimin; Drejtoria Juridike; autoriteti për konfliktin e interesit	Gjysma e parë 2027

Ngjarja konkrete e riskut të integritetit		Kategoria e riskut	Risku i qenësishëm	Aktivitetet	Evidenca	Treguesi	Njësia/të përgjegjëse	Afati
1.2.10	Ankesat mund të trajtohen me vonesë, në mënyrë jo të njëtrajtshme ose pa dokumentuar arsyetimin dhe konfliktin e interesit.	Operacional; pajtueshmëri	Mesëm	PSV për pranimin, regjistrimin, caktimin, shqyrtimin dhe përgjigjen; deklarim konflikti; gjurmë auditimi; raportim i anonimizuar. Produkti: PSV dhe regjistër ankesash funksional.	PSV; regjistri; përgjigjet; raportet periodike.	100% e ankesave të regjistruara dhe të trajtuara brenda afatit.	Drejtoria e PPP-ve në Infrastruktura dhe Energji; Drejtoria Juridike	Gjysma e parë 2028 dhe në vijim
1.2.11	Mungesa ose publikimi i vonuar i Planit Vjetor Minerar mund të krijojë akses të pabarabartë në informacion dhe mundësi për vendimmarrje jo transparente.	Operacional; reputacional	Mesëm	Kalendar vjetor; proces i dokumentuar i hartimit e miratimit; publikim në faqen zyrtare dhe hartën digjitale; arkivim versionesh. Produkti: Plan i miratuar dhe i publikuar çdo vit.	Akti i miratimit; lidhja e publikimit; harta; dokumentet burimore.	Plani miratohet dhe publikohet brenda afatit vjetor.	Drejtoria përgjegjëse për programet e zhvillimit në miniera dhe industri; Koordinatori për të Drejtën e Informimit	Çdo vit
1.2.12	Vonesat, ndërveprimi informal ndërinstitucional ose mungesa e gjurmueshmërisë mund të krijojnë trajtim të pabarabartë dhe hapësirë për ndikim të papërshtatshëm.	Operacional; pajtueshmëri; reputacional	Lartë	Protokoll bashkëpunimi; pika kontakti dhe afate; regjistër elektronik; faqe për ankesa; klauzola për pezullim/revokim në rast korrupsioni, mashtrimi ose shkeljeje, pas procedurës ligjore; regjistër publik lejesh. Produkti: Protokoll, kanal ankesash dhe regjistër publik funksional.	Protokolli; regjistri; faqja e ankesave; licencat; raportet.	100% e kërkesave të gjurmueshme; ankesat të regjistruara e trajtuara; regjistri i përditësuar.	Sekretari i Përgjithshëm; Drejtoria e minierave; strukturat e licencimit; Koordinatori i Informimit; institucionet mjedisore	2027–2028 dhe në vijim
1.2.13	Autorizimi mund të jepet ose të vijojë pa verifikim të plotë të kushteve teknike, ose inspektimet mund të ndikohen nga konflikti i interesit.	Operacional; reputacional	Mesëm	Grup kontrolli me role të ndara; deklarim konflikti; listë standarde; raport dhe evidencë për çdo subjekt; rikontroll me kampion; mekanizëm ankese. Produkti: Raport i standardizuar kontrolli për çdo subjekt.	Deklaratat; lista e kontrollit; foto; raporti; vendimi.	100% e subjekteve të kontrolluara me raport të plotë.	Grupi i kontrollit i koordinuar nga struktura e monitorimit të transportit; Drejtoria Juridike; autoriteti për konfliktin e interesit	Gjysma e dytë 2027 dhe periodikisht
1.2.14	Mungesa e planifikimit të bazuar në risk mund të shkaktojë përzgjedhje subjektive të subjekteve ose moskontrollim të subjekteve me risk të	Operacional; reputacional	Mesëm	Plan vjetor i bazuar në risk; metodologji përzgjedhjeje; urdhra dhe deklarata; lista kontrolli; ndjekje rekomandimesh; publikim rezultatesh të përmbledhura.	Planet; urdhrat; deklaratat; raportet; publikimet.	% e kontrolleve të realizuara; % e rekomandimeve të zbatuara.	Drejtoria përgjegjëse për derregullimin, lejet dhe licencat; Drejtoritë teknike përkatëse;	Gjysma e parë 2027 dhe çdo vit

Nr.	Ngjarja konkrete e riskut të integritetit	Kategoria e riskut	Risku i qenësishëm	Aktivitetet	Evidenca	Treguesi	Njësia/të përgjegjëse	Afati
2.1	Proceset mund të kryhen mbi bazën e praktikave individuale, pa ndarje të qartë detyrash dhe pa gjurmë të plotë auditimi.	Operacional; kontroll i brendshëm	Lartë	Inventar procesesh; pronar procesi; format standard PSV; ndarje detyrash; pika kontrolli; gjurmë auditimi; trajnim; rishikim vjetor. Produkti: PSV dhe harta procesi të harmonizuara.	Urdhrrat; PSV-të; hartat; listat e trajnimit.	100% e proceseve kryesore me PSV dhe gjurmë auditimi.	Të gjithë drejtorët; Burimet Njerëzore; strukturat e MFK-së; të gjitha drejtoritë	Gjysma e dytë 2026 dhe rishikim vjetor
2.2	Detyrat faktike mund të mos përputhen me përshkrimet e punës, duke krijuar boshllëqe kontrolli, mbivendosje ose delegim informal.	Operacional; reputacional	Lartë	Hartëzim pozicion-proces-PSV; përditësim përshkrimesh; verifikim; njohje me shkrim nga punonjësi. Produkti: Përshkrime pune të përditësuara.	Përshkrimet; hartëzimi; deklaratat e njohjes.	100% e pozicioneve me përshkrim të përditësuar.	Të gjitha drejtoritë; Drejtoria e Burimeve Njerëzore	Gjysma e dytë 2026
2.3	Angazhimet shtesë mund të caktohen në mënyrë jo transparente ose të pabarabartë dhe pa lidhje të qartë me përshkrimin e punës.	Operacional	Mesëm	Evidentim i detyrave dhe kohës; përcaktim formal; analizë tremujore; rishpërndarje; pasqyrim në objektivat individuale. Produkti: Raporte ngarkese dhe caktime të dokumentuara.	Raportet; urdhrrat; objektivat individuale.	100% e personave të angazhuar me detyra të dokumentuara.	Strukturat e angazhuara me Instrumentin e Reformës dhe Rritjes; Drejtoria e Burimeve Njerëzore	Gjysma e dytë 2026 dhe në vijim
2.4	Punonjësit mund të zbatojnë akte të shfuqizuara ose të papërditësuara.	Operacional; pajtueshmëri	Mesëm	Inventar elektronik sipas fushës; person përgjegjës; kontroll periodik; njohim për ndryshimet; paketë hyrëse. Produkti: Paketë ligjore e përditësuar për çdo fushë.	Regjistri; paketat; njohfimet; deklaratat e njohjes.	Përditësim të paktën çdo 6 muaj; 100% e stafit të ri merr paketën.	Të gjitha drejtoritë; Struktura juridike; Burimet Njerëzore	2027–2029
2.5	Anëtarët e Kabinetit mund të ushtrojnë funksionet pa njohuri të mjaftueshme për etikën, konfidencialitetin dhe kufijtë e ndërveprimit me administratën.	Operacional; reputacional	Mesëm	Paketë hyrëse; trajnim induksioni; deklarata konfidencialiteti dhe integriteti; trajnim periodik. Produkti: Proces standard orientimi për stafin politik.	Listat; deklaratat; materialet; evidenca e dorëzimit.	100% e anëtarëve marrin paketën dhe trajnimin.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Kabineti; Grupi i Integritetit	2027–2029
2.6	Detyrat, produktet, përdorimi i informacionit dhe ndërveprimi me administratën mund të mbeten të padokumentuara.	Operacional; informacion	Mesëm	Dosje individuale; mandat dhe detyra; deklarata konfidencialiteti e konflikti; evidencë produktesh; mbyllje formale aksesi. Produkti: Dosje e plotë për çdo	Dokumentet e emërimit; deklaratat; produktet; procesverbali i dorëzimit.	100% e këshilltarëve me dosje të plotë dhe akses të mbyllur pas largimit.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Kabineti; struktura e TI-së	2027–2029

OBJEKTIVI 2: PËRMIRËSIMI I SISTEMIT TË MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE								
Nr.	Ngjarja konkrete e riskut të integritetit	Kategoria e riskut	Risku i qenësishëm	Aktivitetet	Evidenca	Treguesi	Njësia/të përgjegjëse	Afati
				këshilltar.				
2.7	Detyrat e vendeve vakante mund të caktohen në mënyrë informale, të përqendrohen te një person ose të mbeten pa kontroll të ndërsjellë.	Operacional	Mesëm	Analizë risku për çdo vakancë; caktim formal i përkohshëm; afat; ndarje detyrash; rishikim periodik i ngarkesës. Produkti: Plan mbulimi për çdo vakancë kritike.	Urdhrat; përshkrimet e përkohshme; raportet e ngarkesës.	100% e vakancave kritike me plan mbulimi.	Të gjitha drejtoritë; Drejtoria e Burimeve Njerëzore	2027–2029
2.8	Mundësitë për trajnim mund të shpërndahen pa kritere objektive ose të mos adresojnë pozicionet me ekspozim të lartë ndaj riskut.	Operacional	Mesëm	Analizë vjetore; kritere transparente; plan i miratuar; prioritet sipas riskut; vlerësim pas trajnimit; transferim njohurish. Produkti: Plan vjetor trajnimi i bazuar në nevojë.	Plan; lista; raporte vlerësimi; materiale të shpërndara.	Shkalla e realizimit të planit; përfaqësim sipas njësive; vlerësim pas trajnimit.	Të gjitha drejtoritë; Burimet Njerëzore; ASPA; institucione të specializuara	2027–2029
2.9	Punonjësit mund të mos identifikojnë ose raportojnë konfliktin e interesit, korrupsionin, shkeljet e privatësisë dhe kufizimet mbi informacionin.	Reputacional; operacional	Mesëm	Kurrikulë vjetore; module sipas riskut; testim para/pas; trajnim i detyrueshëm për stafin e ri. Produkti: Program trajnimi dhe raporte vlerësimi.	Listat; testet; certifikatat; materialet.	% e stafit të trajnuar; përmirësimi i rezultateve të testimit.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Njësia e sinjalizimit; Koordinatori i Informimit; struktura e mbrojtjes së të dhënave	2027–2029
2.10	Vendet vakante të zgjatura mund të dobësojnë ndarjen e detyrave, të rrisin përqendrimin e kompetencave dhe të vonojnë proceset kritike.	Operacional	Lartë	Regjistër mujor i vakancave; kategorizim sipas riskut; plan rekrutimi; kërkesa periodike pranë DAP-it; plan i përkohshëm mbulimi. Produkti: Regjistër dhe plan plotësimi të vendeve vakante.	Regjistri; plani; korrespondenca me DAP-in; urdhrat e mbulimit.	Norma e vakancave; koha e qëndrimit vakant; procedurat e hapura/përfunduar a.	Drejtoria përgjegjëse për burimet njerëzore; DAP; drejtuesit e njësive	2026–2027 dhe monitorim në vijim
2.11	Mungesa e informimit të barabartë mund të kufizojë konkurrimin dhe të krijojë perceptim favorizimi.	Operacional; reputacional	Mesëm	Publikim i brendshëm i unifikuar; njoftim i njëkohshëm; dokumentim kritieresh dhe rezultatesh; regjistër aplikimesh e ankesash. Produkti: Proces transparent njoftimi dhe regjistër aplikimesh.	Njoftimet; regjistrat; vendimet; ankesat.	100% e vendeve të përshtatshme të njoftuara; numri i aplikimeve të brendshme.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Të gjitha drejtoritë	2026–2029

OBJEKTIVI 3: RRITJA E TRANSPARENCËS DHE PJESËMARRJES QYTETARE									
Nr.	Ngjarja konkrete e riskut të integritetit	Kategoria e riskut	Risku i qenësishëm	Aktivitetet	Evidenca	Treguesi	Njësia/të përgjegjëse	Afati	
3.1	Kërkesat mund të vonohen, përcillen te struktura e gabuar, marrin përgjigje jo të plota ose mbeten pa përgjegjësi të identifikueshme.	Operacional; reputacional	Lartë	PSV e plotë; regjistrë elektronik; afate të brendshme; pikë kontakti në çdo drejtori; mekanizëm përshkallëzimi; analizë tremujore. Produkti: PSV dhe regjistrë funksional i kërkesave.	Regjistri; përgjigjet; raportet tremujore; vendimet mbi ankesat.	% e përgjigjeve në afat; koha mesatare; numri i ankesave të pranuar.	Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Struktura e kuadrit rregullator; të gjitha drejtoritë	Gjysma e parë 2027	
3.2	Informacioni i detyrueshëm mund të mos publikohet, të publikohet me vonesë, të jetë i paplotë ose i vjetruar.	Reputacional; pajtueshmëri	Mesëm	Listë kontrolli sipas kategorive; kalendar publikimi; përgjegjës për çdo kategori; kontroll tremujor; plan korrigjues. Produkti: Kalendar dhe listë kontrolli për publikimet.	Lista e kontrollit; raportet tremujore; lidhjet e publikimit.	% e elementeve të publikuara e përditësuara; koha e korrigjimit.	Të gjitha drejtoritë; Koordinatori për të Drejtën e Informimit	2026–2029	
3.3	Programi mund të mos pasqyrojë strukturën, kompetencat, dokumentet dhe informacionin aktual të MIE-së.	Reputacional; pajtueshmëri	Mesëm	Rishikim gjashtëmujor dhe pas çdo ndryshimi; listë kontrolli; verifikim lidhjesh; raport përputhshmërie; korrigjim me afat. Produkti: Program Transparence i përditësuar.	Raportet; versionet e Programit; evidenca e publikimit.	2 kontrolle/vit; % e rubrikave të përditësuara.	Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Të gjitha drejtoritë	2026–2029	
3.4	Informacioni mbi identitetin, funksionin dhe kontaktet zyrtare mund të jetë i paplotë ose i papërditësuar.	Reputacional	Mesëm	Përditësim brenda afatit pas emërimit/largimit; verifikim tremujor; përcaktim i informacionit të publikueshëm. Produkti: Rubrikë e përditësuar për këshilltarët politikë.	Urdhrrat; njoftimet; evidenca e publikimit.	% e ndryshimeve të reflektuara në afat.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Kabineti; Koordinatori për të Drejtën e Informimit	2026–2029	
3.5	Mungesa e një liste të plotë dhe të përditësuar mund të kufizojë transparencën mbi kontratat dhe detyrimet përkatëse.	Operacional; reputacional	Mesëm	Regjistrë publik me informacionin e lejuar; përgjegjësi për përditësim; rakordim me regjistrat e brendshëm; publikim i ndryshimeve dhe statusit. Produkti: Regjistrë publik funksional i kontratave koncesionare.	Regjistri; kontratat; raportet e verifikimit; lidhja e publikimit.	% e kontratave të pasqyruara; koha e përditësimit pas ndryshimit.	Drejtoria e PPP-ve në Infrastrukturë dhe Energji; Koordinatori për të Drejtën e Informimit	Gjysma e dytë 2026 dhe në vijim	
3.6	Marrëveshjet dhe	Operacional	Mesëm	Bazë qendrore; numër unik;	Baza;	100% e	Drejtoria	Gjysma e dytë	

OBJEKTIVI 3: RRIJTJA E TRANSPARENÇËS DHE PJESËMARRJES QYTETARE							
Nr.	Ngjarja konkrete e riskut të integritetit	Kategoria e riskut	Risku i qenësishëm	Aktivitetet	Evidenca	Treguesi	Njësia/të përgjegjëse
							Afati
	memorandumet mund të mos regjistrohen, të mos monitorohen ose të krijojnë detyrime të panjohura për strukturat përgjegjëse.			regjistrim palësh, objekti, afati dhe përgjegjësie; sinjalizim afatesh; publikim i informacionit të lejuar. Produkti: Bazë e centralizuar dhe e përditësuar.	marrëveshjet; raportet; evidenca e publikimit.	marrëveshjeve të regjistruara; % e afateve të monitoruara.	përgjegjëse për integrimin, koordinimin, marrëveshjet dhe asistencën; Struktura juridike; Koordinatori i Informimit
3.7	Regjistrat publikë mund të jenë të paplotë, të papërditësuar ose të mos pasqyrojnë pezullimin, revokimin dhe afatin e vlefshmërisë.	Operacional; reputacional	Mesëm	Regjistër publik elektronik; fusha standarde; përditësim pas çdo vendimi; kontroll tremujor; historik ndryshimesh; kanal për pasaktësi. Produkti: Regjistër elektronik i plotë dhe i përditësuar.	Regjistri; vendimet; raportet; njoftimet për korrigjim.	% e regjistrimeve të përditësuara; koha e përditësimit; numri i pasaktësive të korrigjuara.	Sektori përgjegjës për monitorimin e lejeve profesionale; Koordinatori për të Drejtën e Informimit
3.8	Mospublikimi ose publikimi i pjesshëm i planit mund të kufizojë mbikëqyrjen publike mbi angazhimet, afatet dhe progresin.	Operacional; reputacional	Mesëm	Miratim formal; publikim i planit dhe përditësimeve; matricë masash, përgjegjësish, afatesh dhe statusi; raportim periodik progresi; kontroll gjashtëmujor i përmbytjes së publikuar; verifikim i evidencave; hartim dhe ndjekje e raportit korrigjues. Produkti: Plan, raporte progresi dhe raporte korrigjuese të publikuara.	Akti i miratimit; matrica; lista e kontrollit gjashtëmujor; evidencat e verifikuara; raportet e progresit dhe korrigjuese; lidhjet e publikimit.	2 kontrole të përmbytjes së publikuar në vit; 100% e evidencave të verifikuara; numri i përditësimeve, raporteve të progresit dhe raporteve korrigjuese të publikuara në afat.	Drejtoria përgjegjëse për politikën dhe strategjitë e infrastrukturës dhe transportit; Koordinatori për të Drejtën e Informimit
							Gjysma e dytë 2026 dhe në vijim
							Gjysma e dytë 2028 dhe në vijim