

REPUBLIKA E SHQIPËRISË
BASHKIA FIER

MIRATO
KRYETAR I BASHKISË
ARMANDO SUBASHI



PLANI I INTEGRITETIT BASHKIA FIER

2026-2029

Dokument Strategjik për Forcimin e Integritetit
Institucional, Transparencës, Llogaridhënies
dhe Parandalimin e Korrupsionit



Hartuar nga
Grupi i Punës për Hartimin e Planit të Integritetit

Fier, 2026

HYRJE.....	4
1.INTEGRITETI STUTUCIONAL DHE RENDESIA E PLANIT TE INTEGRITETI.....	5
2.KORNIZA LIGJORE DHE STRATEGJIKE.....	12
3.METODOLOGJIA E HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT.....	16
4.VLERËSIMI I RREZIKUT (RISKUT) TË INTEGRITETIT	23
5. GJETJET KRYESORE TE VLERESIMIT TE INTEGRETIT	25
Lidhur me besimi në konfidencialitetin e raportimit të shkeljeve ose rasteve të korrupsionit Rezultatet tregojnë se vetëm 43.1% e të anketuarve kanë besim të plotë se raportimi i një shkeljeve ose rasti korrupsioni do të trajtohet në mënyrë konfidenciale dhe pa pasoja negative për karrierën e tyre. Pjesa më e madhe shprehet se ka besim vetëm pjesërisht, duke evidentuar dyshime lidhur me ruajtjen e anonimatit dhe mbrojtjen e sinjalizuesit.	27
Këto rezultate tregojnë se, edhe pse ekziston një nivel i konsiderueshëm besimi ndaj mekanizmave të sinjalizimit, perceptimi për mbrojtjen e sinjalizuesve nuk është ende plotësisht i konsoliduar	27
6.MONITORIMI, RAPORTIMI DHE PËRDITËSIMI I PLANIT	29
7.PLANI I VEPRIMIT DHE MASAT KUNDËR RREZIKUT (2026–2029)	33
8.ANEKSET	46
ANEKSI 1:	47
ANEKSI 2:	48
ANEKSI 3.....	52
 Figure 1. Lidhja ndërmjet integritetit institucional dhe qeverisjes se mire	6
Figure 2. Parimet e planit te Integritetit.....	7
Figure 3. Cikli i menaxhimit te Integritetit.....	8
Figure 4.Fusha e zbatimit te Planittë Integritetit	11
Figure 5. Parimet e Metodologjse te Hartimit te Planit te Integritetit	17
Figure 6. Burimet e informacionit per hartimin e planit.....	20
Figure 7. Identifikimin i Reziqeve te integritetit	22
Figure 8.Procesi i Vleresimit te Rrezikut	23
Figure 9 Vleresimi i kontrollit te brendshem.....	27
Figure 10 Vleresimi i kontrollit te brendshem	28

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Bashkia Fier e konsideron integritetin institucional si një nga shtyllat themelore të qeverisjes së mirë dhe një parakusht për garantimin e ligjshmërisë, transparencës dhe përgjegjshmërisë në ushtrimin e funksioneve të saj. Integriteti përbën bazën mbi të cilën ndërtohet besimi i qytetarëve ndaj administratës vendore dhe siguron që vendimmarrja dhe ofrimi i shërbimeve publike të udhëhiqen nga interesi publik, profesionalizmi dhe standardet më të larta etike. Të vetëdijshëm për përgjegjësinë që mbart qeverisja vendore në administrimin e burimeve publike dhe ofrimin e shërbimeve cilësore për komunitetin, Bashkia Fier ka hartuar Planin e Integritetit si një instrument strategjik për forcimin e integritetit institucional, parandalimin e korrupsionit, menaxhimin e rreziqeve të integritetit dhe përmirësimin e vazhdueshëm të performancës së administratës.

Hartimi i këtij Plani është mbështetur në një proces të strukturuar vlerësimi të proceseve dhe veprimtarive të bashkisë, me qëllim identifikimin e rreziqeve që mund të cenojnë integritetin institucional dhe përcaktimin e masave konkrete për parandalimin, minimizimin dhe monitorimin e tyre. Ky proces është zhvilluar me pjesëmarrjen e strukturave përkatëse të administratës, ndërveprimet me to, duke synuar krijimin e një qasjeje të përbashkët për forcimin e kulturës së integritetit në të gjitha nivelet e Institucionit të Bashkisë.

Nëpërmjet hartimit dhe zbatimit të këtij Plani, Bashkia Fier angazhohet të:

- forcojë kuadrin e brendshëm rregullator dhe mekanizmat institucionalë që mbështesin integritetin, etikën dhe parandalimin e konfliktit të interesit;
- zhvillojë kapacitetet profesionale të administratës për identifikimin, vlerësimin dhe menaxhimin efektiv të rreziqeve të integritetit;
- rrisë transparencën, llogaridhënien dhe komunikimin me qytetarët në proceset e vendimmarrjes dhe ofrimit të shërbimeve publike;
- përmirësojë sistemet e kontrollit të brendshëm, menaxhimin të riskut dhe monitorimin të proceseve administrative;
- promovojë një kulturë organizative të bazuar në integritet, etikë, profesionalizëm dhe përgjegjshmëri në të gjitha nivelet e administratës bashkiake.

Bashkia Fier angazhohet të monitorojë në mënyrë të vazhdueshme zbatimin e Planit të Integritetit, të vlerësojë periodikisht rezultatet e arritura dhe të ndërmarrë masat e nevojshme për përmirësimin e tij në përputhje me ndryshimet ligjore, zhvillimet institucionale, interesin public në shërbim të komunitetit.

Me miratimin dhe zbatimin e këtij Plani të Integritetit për periudhën 2026–2029, Bashkia Fier riafirmon angazhimin e saj për ndërtimin e një administrate vendore të hapur, të përgjegjshme dhe transparente, e cila vepron në përputhje me ligjin, standardet etike dhe parimet e qeverisjes së mirë, në shërbim të qytetarëve dhe zhvillimit të qëndrueshëm të territorit.

Kryetari i Bashkisë: **Armando Subashi**

HYRJE

Integriteti institucional është një element themelor i qeverisjes së mirë dhe një kusht i domosdoshëm për funksionimin efektiv, transparent dhe të përgjegjshëm të administratës publike. Ai përfaqëson tërësinë e vlerave, parimeve dhe standardeve që udhëheqin ushtrimin e funksioneve publike në përputhje me ligjin, etikën dhe interesin publik, duke garantuar paanshmëri, profesionalizëm dhe llogaridhënie në vendimmarrje dhe në ofrimin e shërbimeve për qytetarët.

Në kuadër të reformave për forcimin e qeverisjes së mirë dhe rritjen e transparencës në administratën publike, hartimi i Planeve të Integritetit përbën një mekanizëm të rëndësishëm për identifikimin, vlerësimin dhe menaxhimin e rreziqeve që mund të cenojnë integritetin institucional. Këto plane ndihmojnë institucionet publike të ndërtojnë mekanizma efektivë për parandalimin e korrupsionit, konfliktit të interesit, abuzimit me detyrën dhe formave të tjera të sjelljeve që bien ndesh me ligjin dhe standardet etike.

Plani i Integritetit i Bashkisë Fier është hartuar si një instrument strategjik dhe operacional që synon të forcojë sistemin e integritetit institucional përmes identifikimit të proceseve më të ekspozuara ndaj rreziqeve të integritetit, analizës së faktorëve që ndikojnë në shfaqjen e tyre dhe përcaktimit të masave konkrete për parandalimin dhe menaxhimin e tyre. Plani mbështetet në një proces të strukturuar vlerësimi të proceseve të punës dhe synon përmirësimin e vazhdueshëm të mekanizmave të kontrollit të brendshëm, transparencës dhe llogaridhënies.

Ky dokument është hartuar në përputhje me kuadrin kushtetues dhe ligjor të Republikës së Shqipërisë, i cili rregullon organizimin dhe funksionimin e vetëqeverisjes vendore, administrimin e financave publike, etikën në administratën publike, parandalimin e konfliktit të interesit, të drejtën për informim, mbrojtjen e sinjalizuesve dhe mekanizmat e kontrollit të brendshëm. Plani gjithashtu mbështetet në parimet dhe standardet e qeverisjes së mirë, të promovuara nga legjislacioni kombëtar dhe praktikatat më të mira ndërkombëtare.

Plani i Integritetit zbatohet në të gjitha strukturat organizative të Bashkisë Fier dhe përfshin proceset administrative, financiare dhe operacionale që lidhen me ushtrimin e funksioneve të saj. Zbatimi i tij synon jo vetëm minimizimin e rreziqeve të integritetit, por edhe forcimin e kulturës organizative të bazuar në etikë, përgjegjshmëri, transparencë dhe orientim ndaj interesit publik, duke kontribuar në rritjen e besimit të qytetarëve ndaj institucionit dhe në përmirësimin e cilësisë së shërbimeve publike.

1. INTEGRITETI STUTUCIONAL DHE RENDESIA E PLANIT TE INTEGRITETI

Integriteti institucional përfaqëson një nga parimet themelore mbi të cilat ndërtohet dhe funksionon administrata publike. Ai nënkupton ushtrimin e funksioneve dhe përgjegjësi publike në përputhje me ligjin, standardet etike, profesionalizmin dhe interesin publik, duke garantuar që çdo vendimmarrje dhe veprim administrativ të karakterizohet nga ndershmëria, paanshmëria, përgjegjshmëria dhe transparencia.

Në kontekstin e qeverisjes vendore, integriteti institucional është një element kyç për ofrimin e shërbimeve publike cilësore, administrimin e përgjegjshëm të burimeve financiare dhe materiale, si dhe për forcimin e besimit të qytetarëve ndaj institucioneve vendore. Një administratë me integritet krijon kushte për vendimmarrje objektive, përdorim efikas të burimeve publike dhe trajtim të barabartë të të gjithë qytetarëve, duke reduktuar mundësinë e shfaqjes së praktikave korruptive, konfliktit të interesit dhe formave të tjera të sjelljes së papërshtatshme.

Parimet e integritetit institucional janë të lidhura ngushtë me parimet e qeverisjes së mirë, të cilat kërkojnë që administrata publike të veprojë në mënyrë të ligjshme, transparente, efektive, të përgjegjshme dhe të orientuar drejt interesit publik. Transparencia në vendimmarrje dhe në administrimin e burimeve publike, llogaridhënia për veprimet dhe rezultatet institucionale, respektimi i etikës profesionale dhe zbatimi i standardeve të sjelljes në administratën publike përbëjnë elemente të domosdoshme për forcimin e integritetit institucional.

Në këtë kuadër, Plani i Integritetit përbën një instrument të rëndësishëm të menaxhimit institucional, i cili mundëson identifikimin sistematik të rreziqeve që mund të cenojnë integritetin e proceseve administrative dhe organizative të Bashkisë Fier, si dhe përcaktimin e masave konkrete për parandalimin, minimizimin dhe monitorimin e tyre. Plani nuk synon vetëm reagimin ndaj rasteve të shkeljeve, por krijimin e një sistemi parandalues që forcon mekanizmat e kontrollit të brendshëm, promovon kulturën e integritetit dhe përmirëson vazhdimisht proceset e punës.

Për Bashkinë Fier, Plani i Integritetit përfaqëson një instrument strategjik për rritjen e cilësisë së qeverisjes vendore dhe përmirësimin e performancës institucionale. Nëpërmjet zbatimit të tij synohet të forcohen mekanizmat e transparencës dhe llogaridhënies, të përmirësohet menaxhimi i rreziqeve të integritetit, të rritet përgjegjshmëria e strukturave administrative dhe të krijohet një kulturë organizative e bazuar në etikë, profesionalizëm dhe respektim të ligjit.

Hartimi dhe zbatimi i Planit të Integritetit kontribuon gjithashtu në rritjen e besimit të qytetarëve, partnerëve institucionalë dhe aktorëve të tjerë ndaj Bashkisë Fier, duke garantuar se administrimi i burimeve publike dhe ofrimi i shërbimeve zhvillohen mbi parimet e ligjshmërisë, transparencës, barazisë, efikasitetit dhe interesit publik. Në këtë mënyrë, Plani i Integritetit shërben si një mekanizëm i rëndësishëm për forcimin e qeverisjes së mirë dhe zhvillimin e një administrate vendore moderne, profesionale dhe të orientuar drejt përmirësimit të vazhdueshëm të shërbimeve për komunitetin.

1.1. Qëllimi i Planit të Integritetit

Plani i Integritetit i Bashkisë Fier ka për qëllim krijimin dhe konsolidimin e një sistemi efektiv të menaxhimit të integritetit institucional, i cili mbështet ushtrimin e funksioneve publike në përputhje me parimet e ligjshmërisë, etikës, transparencës, llogaridhënies dhe interesit publik.

Ky Plan synon të identifikojë, analizojë dhe vlerësojë rreziqet që mund të ndikojnë në integritetin e proceseve administrative dhe vendimmarrëse të Bashkisë Fier, si dhe të përcaktojë masa konkrete për parandalimin, trajtimin dhe monitorimin e tyre. Në këtë mënyrë, ai kontribuon në forcimin e mekanizmave të kontrollit të brendshëm, përmirësimin e proceseve të punës dhe rritjen e përgjegjshmërisë institucionale.

Nëpërmjet zbatimit të këtij Plani, Bashkia Fier synon të zhvillojë një kulturë organizative të bazuar në integritet, profesionalizëm dhe etikë, duke promovuar standarde të larta të sjelljes për të gjithë punonjësit dhe funksionarët publikë. Njëkohësisht, Plani mbështet rritjen e transparencës dhe llogaridhënies në administrimin e burimeve publike, përmirësimin e cilësisë së shërbimeve ndaj qytetarëve dhe forcimin e besimit të publikut ndaj institucionit.

Plani i Integritetit përfaqëson një instrument të rëndësishëm të menaxhimit institucional, i cili ndihmon Bashkinë Fier të ndërtojë procese më të sigurta, më transparente dhe më efikase, duke reduktuar mundësinë e shfaqjes së korrupsionit, konfliktit të interesit, mashtrimit, shpërdorimit të burimeve publike dhe çdo forme tjetër të cenimit të integritetit institucional.

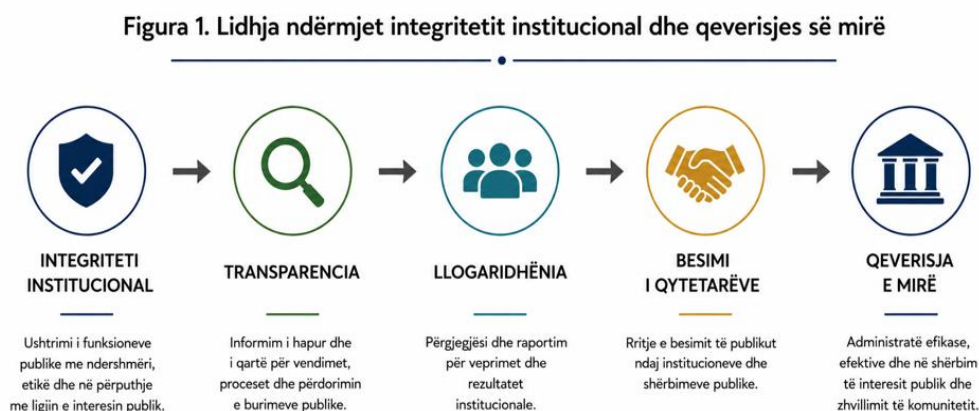


Figure 1. Lidhja ndërmjet integritetit institucional dhe qeverisjes së mirë

Burimi: Përpunim i autorëve, bazuar në parimet e qeverisjes së mirë dhe metodologjinë e menaxhimit të integritetit.

Figura 1 paraqet marrëdhënien e ndërsjellë ndërmjet elementeve kryesore që ndërtojnë një administratë publike me integritet. Integriteti institucional përbën bazën e funksionimit të administratës, duke mundësuar zhvillimin e proceseve transparente dhe të hapura. Transparenca krijon kushtet për rritjen e llogaridhënies, ndërsa llogaridhënia forcon besimin e qytetarëve ndaj institucionit. Rritja e besimit të publikut kontribuon drejtpërdrejt në konsolidimin e qeverisjes së mirë, e cila mbështetet në ligjshmëri, përgjegjshmëri, efektivitet dhe orientim ndaj interesit publik.

Figura 2. Parimet e Planit të Integritetit



Figure 2. Parimet e planit te Integritetit

Burimi: Përpunim i autorëve, bazuar në parimet e qeverisjes së mirë dhe metodologjinë e menaxhimit të integritetit.

Figura 2 paraqet parimet themelore mbi të cilat mbështetet Plani i Integritetit i Bashkisë Fier. Këto parime përbëjnë bazën e organizimit dhe funksionimit të administratës vendore dhe udhëheqin të gjitha proceset e planifikimit, vendimmarrjes dhe ofrimit të shërbimeve publike. Respektimi i ligjshmërisë, integritetit, etikës, transparencës, llogaridhënies, paanshmërisë, profesionalizmit dhe orientimit ndaj interesit publik kontribuon në parandalimin e rreziqeve të integritetit, përmirësimin e performancës institucionale dhe forcimin e besimit të qytetarëve ndaj Bashkisë Fier.

Figura 3. Cikli i menaxhimit të integritetit



Figure 3. Cikli i menaxhimit te Integritetit

Burimi: Përpunim i autorëve, bazuar në parimet e qeverisjes së mirë dhe metodologjinë e menaxhimit të integritetit.

Figura 3 ilustron procesin ciklik të menaxhimit të rrezikut të integritetit, i cili përbën një nga elementet kryesore të zbatimit të Planit të Integritetit. Procesi fillon me identifikimin e rreziqeve të mundshme, vijon me vlerësimin e ndikimit dhe probabilitetit të tyre, përcaktimin e masave parandaluese, monitorimin e zbatimit të këtyre masave dhe përfundon me përmirësimin e vazhdueshëm të sistemit të integritetit. Ky cikël siguron që Bashkia Fier të reagojë në mënyrë proaktive ndaj sfidave të integritetit dhe të forcojë vazhdimisht mekanizmat e kontrollit dhe të qeverisjes së mirë.

1.2 Objektivat Specifike të Planit të Integritetit

1.2.1 Objektivi i përgjithshëm

Objektivi i përgjithshëm i Planit të Integritetit është forcimi i integritetit institucional të Bashkisë Fier nëpërmjet krijimit dhe konsolidimit të mekanizmave efektivë për parandalimin, identifikimin, vlerësimin dhe menaxhimin e rreziqeve të integritetit, me synim rritjen e transparencës, llogaridhënies, etikës profesionale dhe besimit të qytetarëve ndaj administratës vendore.

Përmes zbatimit të këtij Plani, Bashkia Fier synon të ndërtojë një administratë publike moderne, profesionale dhe të përgjegjshme, e cila vepron në përputhje me ligjin, standardet etike dhe parimet e qeverisjes së mirë, duke garantuar administrimin e drejtë dhe efikas të burimeve publike dhe ofrimin e shërbimeve cilësore për qytetarët.

1.2.2 Objektivat specifike

Objektivi 1 – Forcimi i sistemit të integritetit institucional

Forcimi i sistemit të integritetit institucional nëpërmjet zhvillimit dhe zbatimit të politikave, procedurave dhe mekanizmave që garantojnë ligjshmërinë, etikën, profesionalizmin dhe përgjegjshmërinë në të gjitha nivelet e administratës së Bashkisë Fier. Ky objektiv synon krijimin e një mjedisi pune ku integriteti të jetë pjesë përbërëse e kulturës organizative dhe e proceseve të përditshme të vendimmarrjes.

Objektivi 2 – Identifikimi dhe menaxhimi i rreziqeve të integritetit

Identifikimi, analizimi, vlerësimi dhe menaxhimi sistematik i rreziqeve të integritetit në proceset administrative, financiare, organizative dhe operacionale të Bashkisë Fier, me qëllim minimizimin e mundësive për korrupsion, konflikt interesi, mashtrim, shpërdorim të burimeve publike dhe parregullsi administrative. Ky objektiv synon ngritjen e një sistemi të qëndrueshëm të menaxhimit të rrezikut, i cili mbështet vendimmarrjen dhe përmirësimin e vazhdueshëm të proceseve institucionale.

Objektivi 3 – Rritja e transparencës dhe llogaridhënies

Forcimi i transparencës institucionale dhe i mekanizmave të llogaridhënies në të gjitha nivelet e administratës së Bashkisë Fier, duke garantuar aksesin e qytetarëve në informacionin publik, transparencën në proceset vendimmarrëse dhe administrimin e burimeve publike, në përputhje me legjislacionin në fuqi. Ky objektiv synon rritjen e besimit të qytetarëve ndaj institucionit dhe përmirësimin e komunikimit ndërmjet administratës dhe komunitetit.

Objektivi 4 – Përmirësimi i etikës dhe profesionalizmit të administratës

Promovimi dhe konsolidimi i kulturës së etikës profesionale, integritetit dhe përgjegjshmërisë në administratën e Bashkisë Fier, nëpërmjet zbatimit të standardeve të sjelljes, zhvillimit të vazhdueshëm profesional dhe ndërgjegjësimit të punonjësve mbi rëndësinë e integritetit institucional. Ky objektiv synon krijimin e një administrate me standarte të larta, të paanshme dhe të orientuar drejt interesit publik.

Objektivi 5 – Forcimi i kontrollit të brendshëm dhe menaxhimit financiar

Përmirësimi i sistemit të kontrollit të brendshëm administrativ dhe financiar, si dhe i mekanizmave të menaxhimit të riskut, me qëllim garantimin e përdorimit të ligjshëm, ekonomik dhe efektiv të burimeve publike. Ky objektiv synon rritjen e sigurisë së proceseve administrative dhe financiare, si dhe minimizimin e rreziqeve që mund të cenojnë integritetin institucional.

Objektivi 6 – Parandalimi i konfliktit të interesit dhe korrupsionit

Forcimi i mekanizmave institucionale për parandalimin, identifikimin dhe trajtimin e rasteve të konfliktit të interesit, korrupsionit dhe shkeljeve të tjera të integritetit, në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe standardet e etikës në administratën publike. Ky objektiv synon krijimin e një mjedisi institucional ku çdo formë e sjelljes së papërshtatshme të parandalohet, të identifikohet dhe të trajtohet në mënyrë efektive.

Objektivi 7 – Rritja e pjesëmarrjes qytetare dhe e komunikimit me publikun

Nxitja e pjesëmarrjes aktive të qytetarëve, organizatave të shoqërisë civile, komunitetit të biznesit dhe aktorëve të tjerë të interesit në proceset e konsultimit publik, vendimmarrjes dhe monitorimit të shërbimeve publike. Ky objektiv synon përmirësimin e dialogut me komunitetin, rritjen e përgjegjshmërisë institucionale dhe promovimin e një administrate të hapur dhe gjithëpërfshirëse.

Objekti 8 – Monitorimi, vlerësimi dhe përmirësimi i vazhdueshëm i sistemit të integritetit

Krijimi i një mekanizmi të qëndrueshëm për monitorimin dhe vlerësimin periodik të zbatimit të Planit të Integritetit, matjen e rezultateve të arritura dhe ndërmarrjen e masave për përmirësimin e vazhdueshëm të sistemit të integritetit institucional. Ky objektiv synon të sigurojë që Plani të mbetet një instrument aktiv menaxhimi, i aftë të përshtatet me zhvillimet institucionale, ndryshimet ligjore dhe sfidat e reja që lidhen me qeverisjen vendore.

1.3 Fusha e Zbatimit

Plani i Integritetit i Bashkisë Fier zbatohet në të gjitha strukturat organizative të institucionit dhe përfshin të gjitha veprimtaritë, proceset dhe funksionet që lidhen me ushtrimin e kompetencave të vetëqeverisjes vendore, në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe aktet e brendshme rregullatore të Bashkisë Fier.

Ky Plan është i zbatueshëm për të gjithë punonjësit dhe funksionarët e Bashkisë Fier, pavarësisht statusit të tyre administrativ apo nivelit të përgjegjësisë, duke përfshirë drejtuesit e institucionit, drejtuesit e njësive organizative, nëpunësit civilë, punonjësit administrativë, si dhe çdo person tjetër që ushtron funksione publike ose angazhohet në procese që lidhen me administrimin e burimeve publike dhe ofrimin e shërbimeve ndaj qytetarëve.

Fusha e zbatimit të Planit shtrihet në të gjitha proceset kryesore institucionale, të cilat përfshijnë, por nuk kufizohen në:

- **FUSHA A :ADMINISTRIMIN E BURIMEVE NJERËZORE;**
- **FUSHA B: PROKURIMI PUBLIK DHE MENAXHIMI I KONTRATAVE**
- **FUSHA C: PLANIFIKIMI URBAN DHE ZHVILLIMI I TERRITORIT;**
- **FUSHA D: MENXHIMI DHE ADMINISTRIMI I PRONËS**
- **FUSHA E: PËRMIRËSIMI I SISTEMIT TË MENAXHIMIT FINANCIAR**
- **FUSHA F: DHËNIEN E LEJEVE, LICENCAVE, AUTORIZIMEVE DHE AKTEVE ADMINISTRATIVE**
- **FUSHA G: MENAXHIMI I TË ARDHURAVE VENDORE;**
- **FUSHA H: TRANSPARENCA, E DREJTA PËR INFORMIM, KONSULTIMIN PUBLIK;**

Plani i Integritetit zbatohet për periudhën **2026–2029** dhe përbën një instrument dinamik të menaxhimit institucional. Gjatë kësaj periudhe, ai do t'i nënshtrohet monitorimit dhe vlerësimit periodik, me qëllim evidentimin e progresit të arritur, identifikimin e sfidave të reja dhe përditësimin e masave të parashikuara, kur kjo kërkohet nga ndryshimet në kuadrin ligjor, strukturën organizative ose mjedisin institucional.

Përgjegjësia për zbatimin e Planit të Integritetit është e përbashkët dhe ndahet ndërmjet strukturave drejtuese dhe administrative të Bashkisë Fier. Çdo drejtori, sektor dhe njësi organizative është përgjegjëse për zbatimin e masave që lidhen me fushën e saj të kompetencës, ndërsa strukturat përgjegjëse për koordinimin, monitorimin dhe raportimin e Planit sigurojnë ndjekjen sistematike të progresit dhe raportimin periodik të rezultateve tek drejtuesit e institucionit.

Zbatimi i suksesshëm i këtij Planit kërkon bashkëpunimin aktiv të të gjitha strukturave të Bashkisë Fier, respektimin e standardeve të integritetit institucional dhe angazhimin e vazhdueshëm për përmirësimin e proceseve të punës, me qëllim garantimin e një administrate transparente, të përgjegjshme dhe në shërbim të interesit publik.

Figura 4. Fusha e zbatimit të Planit të Integritetit

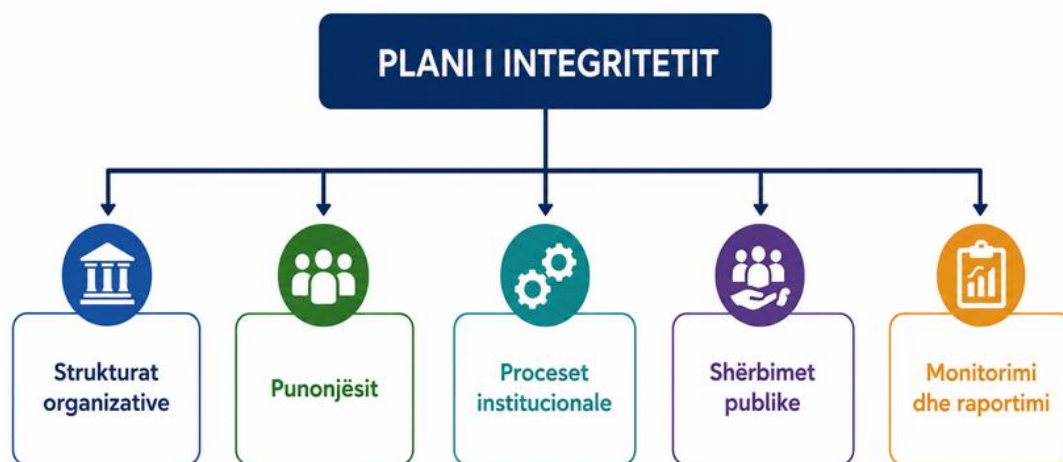


Figure 4.Fusha e zbatimit te Planittë Integritetit

Burimi: Përpunim i autorëve, bazuar në parimet e qeverisjes së mirë dhe metodologjinë e menaxhimit të integritetit.

Figura 4 paraqet fushën e zbatimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Fier. Ajo ilustron se Planit shtrihet në të gjitha strukturat organizative të institucionit dhe zbatohet për të gjithë punonjësit dhe funksionarët që ushtrojnë funksione publike. Gjithashtu, ai mbulon proceset kryesore institucionale dhe ofrimin e shërbimeve publike për qytetarët, duke përfshirë mekanizmat e monitorimit dhe raportimit të zbatimit. Kjo qasje siguron që integriteti institucional të trajtohet si një përgjegjësi e përbashkët në të gjitha nivelet e administratës dhe të mbështetet nga një sistem i vazhdueshëm monitorimi dhe përmirësimi.

2.KORNIZA LIGJORE DHE STRATEGJIKE

2.1 Baza Ligjore Kombëtare

Plani i Integritetit i Bashkisë Fier (2026–2029) nuk është një nismë fakultative, por një detyrim ligjor që buron nga tërësia e kuadrit normativ të Republikës së Shqipërisë në fushën e vetëqeverisjes vendore, antikorrupsionit dhe qeverisjes së mirë. Ky dokument gjen mbështetje direkte në aktet ligjore të mëposhtme:

Ligji Nr. 139/2015 "Për Vetëqeverisjen Vendore", i ndryshuar: Ky ligj përcakton misionin kryesor të bashkive për të ofruar shërbime publike të bazuara në parimet e transparencës, efikasitetit dhe llogaridhënies. Nenet e tij e ngarkojnë aparatin e bashkisë me përgjegjësinë për të garantuar pjesëmarrjen e qytetarëve në vendimmarrje dhe për të menaxhuar pasuritë dhe financat publike me integritet të plotë.

Ligji Nr. 9131/2003 "Për Rregullat e Etikës në Administratën Publike" Shërben si dokumenti bazë që rregullon sjelljen e punonjësve të Bashkisë Fier dhe institucioneve të saj të varësisë. Ky ligj vendos standardet e ndalimit të marrjes së dhuratave, shmangies së trajtimeve preferenciale dhe detyrimit për të denoncuar çdo akt që cënon imazhin e administratës.

Ligji Nr. 23/2026 "Për Parandalimin e Konfliktit të Interesave në Ushtrimin e Funksioneve Publike", i ndryshuar: Ky ligj është shtylla kryesore për fushën e Burimeve Njerëzore dhe Prokurimeve në planin tonë. Ai detyron çdo zyrtar të Bashkisë Fier të vetëdeklarojë në kohë çdo interes privat (lidhje familjare, biznesi apo pronësie) që mund të bjerë në konflikt me detyrën e tij zyrtare, duke përcaktuar edhe masat e detyrueshme të sanksioneve administrative.

Ligji nr. 96/2025 "Për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve";

Vendimi i Këshillit të Ministrave (VKM) nr. 395, datë 28.05.2026 «Për marrëdhëniet e punës, strukturën dhe kriteret e përzgjedhjes së punonjësve të Njesisë Përgjegjëse të sinjalizimit në Autoritetet Publike».

Ky ligj rregullon mbrojtjen ligjore të atyre punonjësve (sinjalizuesve) që raportojnë dyshime të bazuara për veprime korruptive apo shkelje të integritetit brenda Bashkisë Fier. Ai detyron institucionin tonë të ketë një njësi apo person përgjegjës për sinjalizimin e brendshëm dhe të garantojë anonimin e plotë të tyre. VKM-ja nr. 395 përcakton kriterë shumë strikte për ata që punojnë tek "Njësia e Sinjalizimit".

Ligji Nr. 119/2014 "Për të Drejtën e Informimit", i ndryshuar : Ky ligj garanton që çdo qytetar ka të drejtë të njihet me vendimet, kontratat dhe dokumentet e Bashkisë Fier. Transparenca radikale që kërkohet në Planin tonë të Veprimit (p.sh. publikimi i lejeve të ndërtimit apo kontratave të tenderave) është zbatim direkt i këtij ligji.

2.2 Dokumentet Strategjike Kombëtare dhe Ndërkombëtare

Përveç ligjeve specifike, hartimi i këtij plani është në përputhje të plotë me dokumentet kryesore strategjike të vendit dhe rekomandimet ndërkombëtare:

Strategjia Kombëtare Kundër Korrupsionit (SKKK): Ky dokument strategjik kombëtar kërkon në mënyrë eksplicite që çdo njësi e vetëqeverisjes vendore në Shqipëri të ketë një Plan Integriteti të miratuar dhe funksional, të bazuar në vlerësimin real të risqeve dhe jo në modele teorike.

Vendim Nr. 859, datë 26.12.2024, « Për Miratimin e Strategjisë Ndërsektoriale kundër korrupsionit 2024-2030, Planit të Veprimit 2024-2026 në zbatim të saj dhe pasaportës së treguesve të performances. Ky dokument kërkon Forcimi i mekanizmave të parandalimit të korrupsionit në njësitë e vetëqeverisjes vendore

Rekomandimet e Bashkimit Evropian (Kapitulli 23 - Gjyqësori dhe Të Drejtat Themelore): Si një bashki që synon thithjen e fondeve evropiane dhe rritjen e standardeve drejt integritetit, Bashkia Fier ka adoptuar këtë plan si pjesë të detyrimeve për forcimin e shtetit të së drejtës dhe luftës ndaj korrupsionit në nivel lokal, duke ndjekur metodologjitë më të mira të rekomanduara nga Këshilli i Evropës (përmes instrumenteve si Local Government Integrity).

2.3 Aktet e Brendshme të Bashkisë Fier

Në nivel lokal, zbatimi i kësaj kornize ligjore do të operacionalizohet përmes akteve të brendshme të institucionit, të cilat do të përditësohen në përputhje me masat e këtij Plani:

- Urdhri i Kryetarit të Bashkisë për ngritjen e Grupit Teknik të Monitorimit të Integritetit (GTMI).
- Kodi i Ri i Etikës i Bashkisë Fier, i cili do të përfshijë rregulla më strikte për sjelljen e stafit në sportele dhe në terren (IMT).
- Rregullorja e Brendshme e Organizimit dhe Funksionimit të Aparatit të Bashkisë Fier, e cila do të sanksionojë detyrimin e përdorimit të sistemeve digjitale.

2.4 Profili i Institucionit (Bashkia Fier)

Bashkia Fier përfaqëson një nga njësitë më të mëdha dhe më të rëndësishme të vetëqeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë, me një shtrirje të gjerë gjeografike që përfshin qytetin e Fierit (4 Rajone) dhe 9 Njësi Administrative (Cakran, Frakull, Levan, Libofshë, Mbrostar Ura, Portëz, Qendër, Topojë, Dermenas). Si një qendër e rëndësishme ekonomike, industriale dhe bujqësore, volumi i shërbimeve dhe ndërveprimi i përditshëm me qytetarët dhe bizneset kërkon një strukturë administrative të konsoliduar dhe të mbrojtur nga risqet e cenimit të integritetit.

2.4.1 Struktura Organizative dhe Burimet Njerëzore

Struktura organizative e Bashkisë Fier e miratuar nga Kryetari i Bashkisë dhe numri i përgjithshëm nga Këshilli Bashkiak, funksionon mbi parimin e ndarjes së kompetencave ndërmjet drejtimit politik, administrativ dhe strukturave ekzekutive. Organizimi institucional drejtohet nga Kryetari i Bashkisë, i mbështetur nga Sekretari i Përgjithshëm, katër Nënkryetarë, Kabineti, Sektori i Auditit të Brendshëm dhe drejtoritë e përgjithshme, drejtoritë dhe sektorët përkatës.

Bazuar në organikën e miratuar nga Këshilli Bashkiak, numri i përgjithshëm i punonjësve të Bashkisë Fier është **1,658 punonjës**, të shpërndarë si më poshtë:

- **Aparati Qendror i Bashkisë (Aparati):** Përbëhet nga **552 punonjës**. Nga këta, një pjesë e konsiderueshme janë specialistë (140 pozicione) nëpunës civilë . Marrëdhënia e punës me Institucionin lidhet në zbatim të Ligjit Nr. 152/2013, "për nëpunësin civil" i ndryshuar. Këto pozicioneve mbulojnë drejtoritë kyçe si Financat, Prokurimet, Urbanistika, Juridiku, Pronat. Pjesa tjetër përbëhet nga stafi mbështetës (punonjës shërbimi, shoferë, etj.) nën Kodin e Punës.
- **Njësitë Administrative (Zyrat në Terren):** Bashkia Fier ka 13 njësi administrative që përbëhet nga 4 Rajone të bashkisë dhe 9 NJ.A (Cakran, Frakull, Levan, Libofshë, Mbrostar Ura, Portëz, Qendër, Topojë, Dermentas).
- **Në këto njësi** janë të planifikuara **94 punonjës** të cilët kryejnë funksione administrative dhe ofrojnë shërbime direkt në komunitet.
- **Institucionet e Varësisë dhe Ndërmarrjet Publike:** Ky është sektori me numrin më të madh të personelit, me **1083 punonjës** të shpërndarë në disa struktura jetike:

1. *Drejtoria e Artit dhe Kultures*
2. *Ndërmarrja e Shërbimeve Publike*
3. *Ndërmarrja e Pastrimit dhe Higjenes*
4. *Qendra Ekonomike e Arsimit*
5. *Ndërmarrja e Kanaleve Kulluese dhe Vaditëse,*
6. *Ndërmarrja e Menaxhimit të Parqeve dhe Gjelberimit*

Numri Total i punonjësve të Bashkisë: Në total, Buxheti i Bashkisë Fier financon **1635 punonjës** së bashku me punonjësit e Shtëpisë së të Moshuarve Fier shkojnë në **1658 punonjës** në total.

2.4.2 Fushat Kryesore të Ndërveprimit dhe Ndikimit Ekonomik

Veprimtaria e Bashkisë Fier karakterizohet nga administrimi i fondeve publike, ofrimi i shërbimeve për qytetarët dhe ushtrimi i kompetencave rregullatore në fusha me ndikim të rëndësishëm ekonomik dhe social. Për qëllimet e këtij Plani Integriteti, identifikohen disa fusha me rëndësi të veçantë për menaxhimin e riskut të integritetit.

Menaxhimi Financiar dhe Administrimi i të Ardhurave

Bashkia Fier administron një nga buxhetet më të mëdha vendore në Shqipëri, i cili financohet nga transfertat e qeverisë qendrore, të ardhurat nga taksat dhe tarifatat vendore, si dhe burime të tjera financimi. Proceset që lidhen me planifikimin, administrimin dhe monitorimin e përdorimit të fondeve publike paraqesin rëndësi të lartë për garantimin e transparencës, llogaridhënies dhe integritetit institucional.

Prokurimet Publike dhe Investimet Kapitale

Nëpërmjet procedurave të prokurimit publik, Bashkia Fier realizon investime dhe kontrata për ndërtimin dhe mirëmbajtjen e infrastrukturës publike, ofrimin e shërbimeve dhe furnizimin me mallra. Për shkak të vlerave financiare të konsiderueshme dhe ndërveprimit të drejtpërdrejtë me operatorët ekonomikë, kjo fushë konsiderohet ndër zonat me ekspozimin më të lartë ndaj risqeve të integritetit.

Planifikimi dhe Zhvillimi i Territorit

Përmes strukturave përgjegjëse për planifikimin urban, kontrollin e zhvillimit të territorit dhe administrimin e procedurave të lejeve të ndërtimit, Bashkia Fier ushtron kompetenca me ndikim të drejtpërdrejtë në zhvillimin ekonomik dhe urban të territorit. Kjo fushë përfshin procese vendimmarrëse me interes të lartë për qytetarët dhe investitorët.

Marrëdhëniet me Qytetarët dhe Trajtimi i Ankesave

Bashkia Fier garanton komunikimin me qytetarët përmes Drejtorisë së Marrëdhënieve me Publikun dhe Ankesave, njësive administrative dhe kanaleve të tjera të komunikimit institucional. Trajtimi i kërkesave, ankesave dhe denoncimeve përbën një element të rëndësishëm për forcimin e transparencës, përgjegjshmërisë dhe besimit të publikut ndaj institucionit.

Administrimi i Pasurisë Publike dhe Shërbimeve Komunale

Bashkia Fier administron një numër të konsiderueshëm asetesh publike dhe ofron një gamë të gjerë shërbimesh komunale, përfshirë pastrimin, gjelbërimin, mirëmbajtjen e infrastrukturës, administrimin e varrezave publike, kanaleve kulluese dhe vaditëse, si dhe shërbime të tjera me ndikim të drejtpërdrejtë në cilësinë e jetës së komunitetit. Menaxhimi efektiv dhe transparent i këtyre shërbimeve përbën një komponent të rëndësishëm të integritetit institucional.

3.METODOLOGJIA E HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

Hartimi i Planit të Integritetit të Bashkisë Fier është mbështetur në një proces metodologjik të strukturuar, sistematik dhe gjithëpërfshirës, me synim identifikimin, analizimin dhe menaxhimin e rreziqeve që mund të cenojnë integritetin institucional. Zbatimi i një metodologjie të qartë siguron që Plani të bazohet në një vlerësim objektiv të proceseve të punës dhe të përmbajë masa konkrete, të realizueshme dhe të monitorueshme për forcimin e integritetit në administratën vendore.

Procesi i hartimit të Planit është zhvilluar në përputhje me parimet e qeverisjes së mirë, transparencës, pjesëmarrjes, llogaridhënies dhe menaxhimit të riskut, duke përfshirë strukturat organizative të Bashkisë Fier në analizimin e proceseve dhe identifikimin e fushave më të ekspozuara ndaj rreziqeve të integritetit.

Metodologjia e ndjekur mbështetet në një qasje ciklike dhe parandaluese, e cila fillon me organizimin e procesit të hartimit të Planit, vijon me mbledhjen dhe analizimin e informacionit, identifikimin dhe vlerësimin e rreziqeve, përcaktimin e masave parandaluese dhe përfundon me monitorimin dhe përmirësimin e vazhdueshëm të sistemit të integritetit institucional. Kjo qasje mundëson që Plani i Integritetit të shërbejë si një instrument praktik për menaxhimin e integritetit dhe për rritjen e cilësisë së qeverisjes vendore në Bashkinë Fier.

3.1 Qëllimi i metodologjisë

Metodologjia e hartimit të Planit të Integritetit përcakton parimet, hapat dhe instrumentet e përdorura për identifikimin, analizimin, vlerësimin dhe trajtimin e rreziqeve të integritetit në Bashkinë Fier. Ajo siguron një qasje të strukturuar dhe të unifikuar, e cila mundëson zhvillimin e një procesi objektiv, transparent dhe të dokumentuar për hartimin e Planit të Integritetit.

Qëllimi i metodologjisë është të garantojë që hartimi i Planit të Integritetit të mbështetet në analiza reale të proceseve të punës, në vlerësimin e ekspozimit ndaj rreziqeve të integritetit dhe në përcaktimin e masave konkrete për parandalimin dhe menaxhimin e tyre. Në këtë mënyrë, metodologjia ndihmon në ndërtimin e një sistemi efektiv të menaxhimit të integritetit institucional, të orientuar drejt përmirësimit të vazhdueshëm të qeverisjes vendore.

Metodologjia synon gjithashtu të sigurojë një qasje të përbashkët për të gjitha strukturat organizative të Bashkisë Fier, duke krijuar standarde të njëjta për identifikimin dhe vlerësimin e rreziqeve, përcaktimin e prioritetëve dhe hartimin e masave parandaluese. Kjo rrit koherencën e procesit, forcon bashkëpunimin ndërmjet njësive organizative dhe mundëson një administrim më të mirë të rreziqeve që mund të ndikojnë në integritetin institucional.

Hartimi i Planit është mbështetur në parimet e ligjshmërisë, transparencës, llogaridhënies, objektivitetit, pjesëmarrjes, proporcionalitetit dhe menaxhimit të bazuar në risk. Zbatimi i këtyre parimeve garanton që vlerësimi i rreziqeve të jetë i paanshëm, i dokumentuar dhe i orientuar drejt interesit publik.

Nëpërmjet kësaj metodologjie, Bashkia Fier synon të krijojë një mekanizëm të qëndrueshëm për identifikimin dhe menaxhimin e rreziqeve të integritetit, duke e trajtuar integritetin institucional si

një proces të vazhdueshëm që kërkon monitorim periodik, vlerësim të rezultateve dhe përmirësim të vazhdueshëm të politikave, procedurave dhe praktikave administrative.

Figura 5. Parimet e metodologjisë së hartimit të Planit të Integritetit

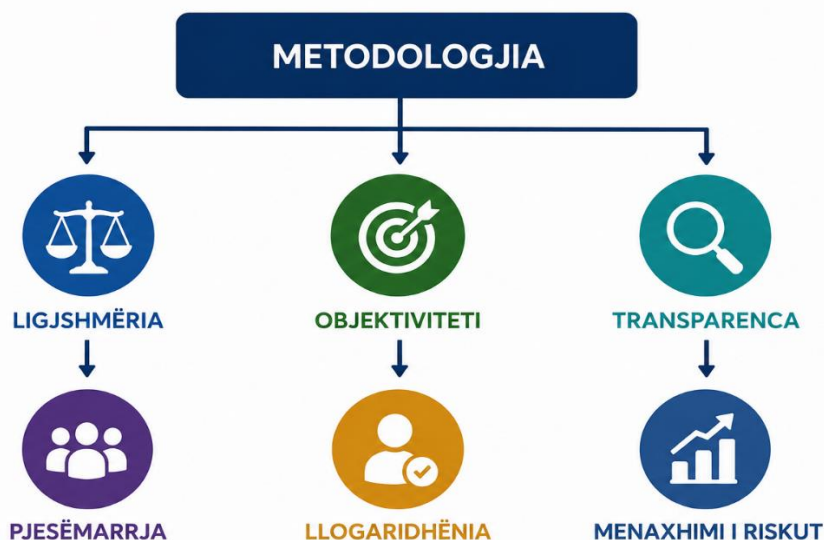


Figure 5. Parimet e Metodologjise te Hartimit te Planit te Integritetit

Figura 5 paraqet parimet themelore mbi të cilat mbështetet metodologjia e hartimit të Planit të Integritetit të Bashkisë Fier. Këto parime udhëheqin të gjithë procesin metodologjik, duke siguruar që identifikimi, analizimi dhe vlerësimi i rreziqeve të integritetit të zhvillohen në mënyrë të strukturuar, objektive dhe në përputhje me standardet e qeverisjes së mirë.

Ligjshmëria garanton që çdo fazë e procesit të hartimit të Planit të zhvillohet në përputhje me legjislacionin në fuqi, aktet nënligjore dhe rregulloret e brendshme të Bashkisë Fier.

Objektiviteti siguron që vlerësimi i rreziqeve të bazohet në fakte, evidenca dhe analiza të dokumentuara, duke shmangur ndikimet subjektive gjatë procesit të vendimmarrjes.

Transparenca promovon hapjen institucionale, aksesin në informacion dhe dokumentimin e procesit të hartimit të Planit, duke rritur besimin e qytetarëve dhe të palëve të interesuara.

Pjesëmarrja nënkupton përfshirjen aktive të strukturave organizative dhe të punonjësve të Bashkisë Fier në identifikimin e rreziqeve dhe në përcaktimin e masave për forcimin e integritetit institucional.

Llogaridhënia përcakton përgjegjësi të qarta për çdo strukturë dhe funksionar të përfshirë në hartimin, zbatimin, monitorimin dhe raportimin e Planit të Integritetit.

Menaxhimi i riskut përbën parimin mbi të cilin mbështetet i gjithë procesi metodologjik, duke mundësuar identifikimin, analizimin, vlerësimin dhe trajtimin sistematik të rreziqeve që mund të ndikojnë në integritetin institucional.

Zbatimi i këtyre parimeve siguron që Planit të Integritetit të jetë një dokument i bazuar në analiza objektive dhe një instrument efektiv për përmirësimin e qeverisjes, rritjen e transparencës dhe forcimin e integritetit institucional në Bashkinë Fier.

3.2 Ngritja e Grupit të Punës

Për hartimin e Planit të Integritetit, Bashkia Fier ngrihti një Grup Pune, me qëllim koordinimin e procesit të hartimit, identifikimit dhe vlerësimit të rreziqeve të integritetit, si dhe përcaktimin e masave për forcimin e integritetit institucional.

Grupi i Punës u krijua me urdhër të Kryetarit të Bashkisë Fier, në përputhje me kompetencat e përcaktuara nga legjislacioni në fuqi dhe aktet e brendshme organizative të institucionit. Përbërja e grupit synoi të siguronte përfaqësimin e strukturave kryesore të administratës bashkiake, duke garantuar një qasje gjithëpërfshirëse dhe ndërsektoriale në procesin e hartimit të Planit.

Bazuar në nenin 113 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë ; Ligji nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”i ndryshuar ; VKM nr. 762, datë 16.12.2020 për Strategjinë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit; si dhe në nenet përkatëse të Ligjit nr. 44/2015 ‘Kodi i Procedurave Administrative’, Strategjisë Kombëtare Kundër Korrupsionit 2024-2030 dhe Planit të saj të Veprimit; Metodologjisë Standarde për Hartimin e Planeve të Integritetit në Nivel Vendor, miratuar nga Ministria e Drejtësisë; Ligji nr. 96/2025 “Për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve”; Vendimi i Këshillit të Ministrave (VKM) nr. 395, datë 28.05.2026 «Për marrëdhëniet e punës, strukturën dhe kriteret e përzgjedhjes së punonjësve të Njësisë Përgjegjëse të sinjalizimit në Autoritetet Publike

Ligjin nr.114/2024 “Për ratifikimin e marrëveshjes ndërmjet Këshillit të Ministrave të Republikës së Shqipërisë, përfaqësuar nga Ministri i Shtetit për Pushtetin Vendor, dhe Qeverisë së Konfederatës Zvicerane, përfaqësuar nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim, që vepron nëpërmjet Ambasadës së Zvicrës në Shqipëri, për Projektin, ‘Bashki të Forta (BTF), Faza 2’ ;Ligjit nr. 9936, datë 26.06.2008, ‘Për Menaxhimin e Sistemit Buxhetor në Republikën e Shqipërisë’, të ndryshuar . Vendimit të Këshillit të Bashkisë Fier Nr. 118 , dt 11.12.2025 «Për miratimin e Programit buxhetor afatmesëm (PBA) 2026-2028 përfundimtar dhe miratimin e Buxhetit të vitit 2026 ; Si dhe në funksion të hartimit të Planit të Integritetit të Bashkisë Fier për periudhën 2026-2029,

Pëvec Grupit të Punës, gjatë hartimit të palnit u përfshinë edhe përfaqësues të njësive organizative që administrojnë procese me rëndësi të veçantë për integritetin institucional, si burimet njerëzore, financat, prokurimet publike, kontrolli i brendshëm, planifikimi dhe zhvillimi i territorit, shërbimet publike, çështjet juridike dhe fusha të tjera me ndikim në administrimin e veprimtarisë së Bashkisë Fier.

Grupi i Punës kishte përgjegjësi për:

- organizimin dhe koordinimin e procesit të hartimit të Planit të Integritetit;
- mbledhjen dhe analizimin e dokumentacionit, procedurave dhe informacionit të nevojshëm;
- identifikimin e proceseve dhe fushave me ekspozim ndaj rreziqeve të integritetit;
- analizimin dhe vlerësimin e rreziqeve të identifikuara;
- përcaktimin e masave parandaluese dhe përmirësuese;
- hartimin e Planit të Veprimit dhe përcaktimin e strukturave përgjegjëse për zbatimin e tij;

- koordinimin e konsultimeve me strukturat organizative të Bashkisë Fier gjatë gjithë procesit të hartimit të Planit.

Për realizimin e këtyre detyrave, Grupi i Punës zhvilloi takime periodike, analizoi dokumentacionin institucional, shqyrtoi praktikat ekzistuese të punës dhe bashkëpunoi me drejtuesit dhe specialistët e njësive organizative për identifikimin e rreziqeve dhe përcaktimin e masave të nevojshme për forcimin e integritetit institucional.

Ngritja e një Grupi Pune me përfaqësim të gjerë institucional siguroi që procesi i hartimit të Planit të Integritetit të ishte gjithëpërfshirës, transparent dhe i mbështetur në njohjen praktike të proceseve administrative, duke krijuar një bazë të qëndrueshme për analizën e rreziqeve dhe planifikimin e masave parandaluese.

Nr.	Funksioni në Grup	Njësia Organizative
1	Kryetar i Grupit	Eleni Gjikondaj - Këshilltar
2	Anëtar	Esmeralda Kapllanaj- Drejtoreshë e Drejtorisë juridike
3	Anëtar	Rozeta Mema- Drejtor i Burimeve Njerëzore

3.3 Mbledhja dhe analizimi i informacionit

Hartimi i Planit të Integritetit të Bashkisë Fier u mbështet në një proces të strukturuar të mbledhjes dhe analizimit të informacionit, me qëllim krijimin e një baze të plotë dhe të besueshme për identifikimin dhe vlerësimin e rreziqeve të integritetit. Prosesi u zhvillua duke kombinuar analizën dokumentare me instrumente të tjera të vlerësimit, në mënyrë që të sigurohej një pasqyrim sa më objektiv i proceseve institucionale dhe i sfidave që lidhen me integritetin.

Në fazën e parë u analizua dokumentacioni institucional dhe kuadri rregullator në fuqi, duke përfshirë legjislacionin përkatës, aktet nënligjore, rregulloret e brendshme, strukturën organizative të Bashkisë Fier, përkrahjet e vendeve të punës, procedurat administrative, dokumentet strategjike, si dhe raportet e auditimit dhe të kontrollit të brendshëm. Analiza e këtyre dokumenteve shërbeu për evidentimin e proceseve kryesore të punës dhe të mekanizmave ekzistues të kontrollit.

Në vijim, Grupi i Punës zhvilloi takime pune dhe konsultime me drejtuesit e drejtorive, përgjegjësit e sektorëve dhe specialistët e administratës, me qëllim verifikimin e informacionit të mbledhur, diskutimin e praktikave të punës dhe identifikimin e fushave që paraqesin ekspozim më të lartë ndaj rreziqeve të integritetit. Këto konsultime mundësuan mbledhjen e informacionit praktik mbi mënyrën e funksionimit të proceseve administrative dhe sfidat e hasura gjatë zbatimit të tyre.

Drafti i Planit të Integritetit ju nënshtrua procesit të konsultimit publik në përputhje me legjislacionin në fuqi. Komentet dhe sugjerimet e paraqitura nga palët e interesuara u shqyrtuan nga Grupi i Punës dheu reflektuan në versionin përfundimtar të dokumentit. Dokumentacioni i procesit të konsultimit publik paraqitet në **Aneksin 3**

Një instrument i rëndësishëm i procesit metodologjik ishte **Pyetësi për Vetëvlerësimin e Integritetit**, i hartuar posaçërisht për këtë Plan dhe i administruar pranë strukturave organizative të Bashkisë Fier. Pyetësi synoi të evidentojë perceptimin e punonjësve mbi nivelin e integritetit institucional, funksionimin e procedurave administrative, efektivitetin e mekanizmave të kontrollit, si dhe identifikimin e proceseve më të ekspozuara ndaj rreziqeve të korrupsionit, konfliktit të interesit dhe parregullsive administrative. Rezultatet e pyetësit u analizuan dhe u përdorën si një nga burimet kryesore të informacionit për vlerësimin e rreziqeve. Modeli i plotë i pyetësit është paraqitur në **Aneksin 2** të këtij Plani.

Përveç analizës dokumentare, konsultimeve dhe pyetësit, Grupi i Punës analizoi edhe rrjedhën e proceseve kryesore të punës, me qëllim identifikimin e pikave ku mund të shfaqen dobësi procedurale, mungesë kontrollesh ose rreziqe që mund të ndikojnë në integritetin institucional. Ky proces mundësoi evidentimin e hallkave më të ndjeshme të administratës dhe krijoi bazën për fazën pasuese të identifikimit dhe vlerësimit të rreziqeve.

Kombinimi i këtyre burimeve dhe metodave të mbledhjes së informacionit siguroi një analizë gjithëpërfshirëse dhe të mbështetur në evidenca, duke garantuar që Plani i Integritetit të bazohet në të dhëna reale, të verifikueshme dhe të përshtatura me organizimin, funksionimin dhe nevojat konkrete të Bashkisë Fier.

Figura 6. Burimet e informacionit për hartimin e Planit të Integritetit

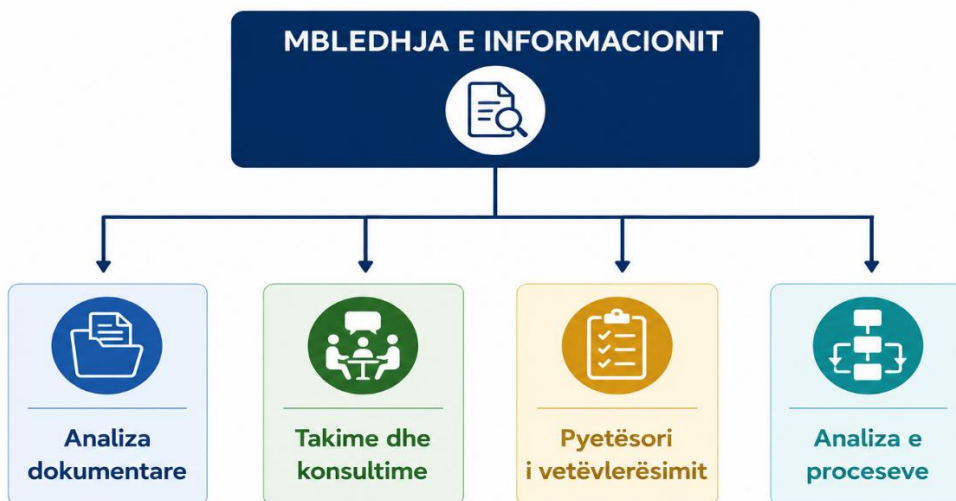


Figure 6. Burimet e informacionit per hartimin e planit

Figura 6 paraqet burimet kryesore të informacionit të përdorura gjatë hartimit të Planit të Integritetit të Bashkisë Fier. Procesi i mbledhjes së informacionit është mbështetur në katër komponentë të ndërlidhur: analizën dokumentare, takimet dhe konsultimet me strukturat organizative, pyetësin për vetëvlerësimin e integritetit dhe analizën e proceseve të punës.

Analiza dokumentare mundësoi shqyrtimin e legjislacionit, akteve të brendshme, procedurave, dokumenteve strategjike dhe raporteve të auditimit, duke krijuar bazën për vlerësimin e kuadrit

institucional. Takimet dhe konsultimet me drejtuesit dhe specialistët e administratës siguruan informacion praktik mbi funksionimin e proceseve dhe sfidat e hasura gjatë zbatimit të tyre.

Pyetësi për vetëvlerësimin e integritetit u përdor për të mbledhur të dhëna mbi perceptimin e punonjësve lidhur me rreziqet e integritetit, efektivitetin e mekanizmave të kontrollit dhe nevojat për përmirësim. Analiza e proceseve të punës bëri të mundur identifikimin e pikave kritike dhe të aktiviteteve që paraqesin ekspozim më të lartë ndaj rreziqeve të integritetit.

Kombinimi i këtyre burimeve të informacionit siguroi një analizë të plotë, të bazuar në evidenca dhe të orientuar drejt identifikimit të rreziqeve reale, duke krijuar një bazë të besueshme për hartimin e masave parandaluese dhe për forcimin e sistemit të integritetit institucional në Bashkinë Fier.

3.4 Identifikimi i rreziqeve të integritetit

Identifikimi i rreziqeve të integritetit përbën fazën themelore të procesit të hartimit të Planit të Integritetit, pasi mundëson evidentimin e situatave, proceseve dhe faktorëve që mund të ndikojnë negativisht në ligjshmërinë, transparencën, paanshmërinë, etikën dhe efektivitetin e veprimtarisë së Bashkisë Fier.

Në kuadër të këtij Plani, rreziku i integritetit kuptohet si mundësia që një veprim, mosveprim, dobësi organizative ose mangësi procedurale të krijojë kushte për shfaqjen e korrupsionit, konfliktit të interesit, abuzimit me detyrën, mashtrimin, favorizimin, mungesës së transparencës ose shkeljeve të tjera të standardeve të integritetit institucional.

Procesi i identifikimit të rreziqeve u zhvillua në mënyrë sistematike, duke analizuar proceset kryesore të punës në të gjitha strukturat organizative të Bashkisë Fier. Vlerësimi nuk u kufizua vetëm në evidentimin e problematikave ekzistuese, por u orientua edhe drejt identifikimit të dobësive që, në mungesë të masave të përshtatshme të kontrollit, mund të krijojnë rreziqe potenciale në të ardhmen.

Për identifikimin e rreziqeve u përdorën disa burime dhe metoda plotësuese, të cilat përfshijnë:

- analizën e legjislacionit dhe të dokumentacionit institucional;
- shqyrtimin e procedurave administrative dhe të proceseve të punës;
- konsultimet me drejtuesit dhe specialistët e njësive organizative;
- rezultatet e Pyetësit për Vetëvlerësimin e Integritetit;
- analizën e raporteve të auditimit, kontrollit të brendshëm dhe monitorimit;
- vlerësimin e mekanizmave ekzistues të kontrollit dhe të menaxhimit të riskut.

Për secilin proces të analizuar u identifikuan aktivitetet kryesore, aktorët përgjegjës, rreziqet e mundshme, shkaqet që mund t'i gjenerojnë ato, pasojat e mundshme për institucionin, si dhe mekanizmat ekzistues të kontrollit. Kjo analizë krijoi bazën për fazën pasuese të vlerësimit të rreziqeve dhe përcaktimit të masave parandaluese.

Qasja e ndjekur synon jo vetëm evidentimin e rreziqeve ekzistuese, por edhe ndërtimin e një sistemi të qëndrueshëm të menaxhimit të integritetit, i cili mundëson identifikimin në kohë të dobësive institucionale dhe ndërmarrjen e masave për parandalimin e tyre. Në këtë mënyrë, Bashkia Fier forcon kapacitetin e saj për të garantuar një administratë transparente, të përgjegjshme dhe të orientuar drejt interesit publik.

Figura 7. Procesi i identifikimit të rreziqeve të integritetit



Figure 7. Identifikimin i Reziqeve te integritetit

Figura 7 paraqet fazat kryesore të procesit të identifikimit të rreziqeve të integritetit, i cili përbën bazën metodologjike për analizën e rrezikut në Bashkinë Fier. Procesi fillon me analizën e proceseve institucionale, ku shqyrtohen aktivitetet, procedurat dhe përgjegjësitë e secilës strukturë organizative, me qëllim krijimin e një panorame të plotë të funksionimit të institucionit.

Në vijim identifikohen dobësitë organizative, procedurale dhe të kontrollit, të cilat mund të krijojnë kushte për shfaqjen e rreziqeve të integritetit. Mbi këtë bazë evidentohen rreziqet potenciale që mund të ndikojnë në ligjshmërinë, transparencën, paanshmërinë, etikën dhe efektivitetin e veprimtarisë së Bashkisë Fier.

Procesi vijon me analizën e shkaqeve që mund të gjenerojnë këto rreziqe dhe të pasojave që ato mund të kenë mbi funksionimin e institucionit, administrimin e burimeve publike dhe besimin e qytetarëve. Kjo analizë krijon bazën për fazën e vlerësimit të rrezikut, në të cilën përcaktohet niveli i çdo rreziku nëpërmjet vlerësimit të probabilitetit të ndodhjes dhe ndikimit të mundshëm.

Zbatimi i këtij procesi metodologjik siguron që identifikimi i rreziqeve të mos mbështetet vetëm në perceptime subjektive, por në një analizë të strukturuar, të dokumentuar dhe të bazuar në evidenca, duke garantuar një bazë të besueshme për hartimin e Planit të Veprimit dhe për forcimin e sistemit të integritetit institucional në Bashkinë Fier.

4. VLERËSIMI I RREZIKUT (RISKUT) TË INTEGRITETIT

4.1 Metodologjia e Vlerësimit të Rrezikut

Vlerësimi i rreziqeve të integritetit në Bashkinë Fier është mbështetur në një proces gjithëpërfshirës, analitik dhe pjesëmarrës, duke synuar identifikimin e zonave të veprimtarisë institucionale që janë më të ekspozuara ndaj korrupsionit, shpërdorimit të detyrës ose shkeljeve etike.

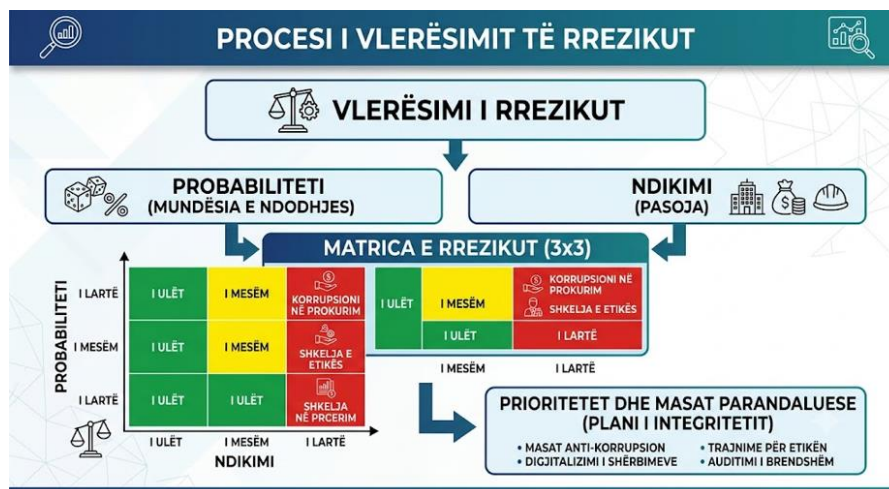


Figure 8. Procesi i Vlerësimit të Rrezikut

Për realizimin e këtij vlerësimi gjatë fazës përgatitore, janë përdorur këto instrumente dhe metoda kryesore:

- **Analiza e Dokumentacionit (Desk Revieë):** Janë rishikuar rregulloret e brendshme të organizimit, auditimet e mëparshme (të brendshme dhe nga KLSH), raportet e ankesave të qytetarëve, si dhe kuadri ekzistues i procedurave për çdo drejtori.
- **Pyetësorët e Vetëvlerësimit të Integritetit:** Është zhvilluar një pyetësor i dedikuar me stafin e administratës së Bashkisë Fier dhe institucioneve të varësisë. Ky pyetësor analizoi perceptimin e punonjësve mbi kulturën etike, presionet e mundshme të jashtme dhe efikasitetin e kontrolleve ekzistuese.

- **Intervistat dhe Fokus-Grupet:** Janë zhvilluar diskutime të shënjestruara me drejtuesit e departamenteve kyçe (Financa, Prokurime, Urbanistikë, Burime Njerëzore) për të zbërthyer proceset e punës hap pas hapi.

Për çdo rrezik të identifikuar, është bërë vlerësimi i **probabilitetit** të ndodhjes (sa e mundur është të ndodhë) dhe **ndikimit** të tij (sa i madh është dëmi nëse ndodh), duke përdorur një matricë risku për të përcaktuar nëse rreziku është i nivelit të **Ulët**, të **Mesëm** apo të **Lartë**

4.2 Fushat Kryesore të Ekspozuara ndaj Rrezikut (Zonat e Riskut)

Bazuar në procesin e vlerësimit të integritetit dhe analizës së proceseve të punës, veprimtaria e Bashkisë Fier është ndarë në disa fusha kryesore (shtylla), ku rreziqet mund të kenë ndikim dhe kërkojnë përmirësim . Këto fusha janë:

1. FUSHA A: ADMINISTRIMI I BURIMEVE NJERËZORE

Kjo fushë përfshin rreziqet që lidhen me transparencën e rekrutimeve (veçanërisht për pozicionet "pa konkurs" me Kod Pune), vlerësimin subjektiv të performancës dhe lëvizjet e paargumentuara të stafit. Një vëmendje e veçantë i kushtohet parandalimit të konfliktit të interesit sipas kuadrit të ri ligjor të vitit 2026 dhe digjitalizimit të testimit me shkrim.

2. FUSHA B: PROKURIMI PUBLIK DHE MENAXHIMI I KONTRATAVE

Fokusohet në rreziqet gjatë hartimit të specifikimeve teknike, monitorimit të vazhdueshëm të kontratave në terren për të shmangur situacionet fiktive, dhe marrjen e masave penalizuese ndaj kontraktorëve në shkelje. Synohet mirëadministrimi i dosjes teknike dhe përcjellja zyrtare e saj mes drejtorive.

3. FUSHA C: PLANIFIKIMI URBAN DHE ZHVILLIMI I TERRITORIT

Adreson rreziqet që lidhen me vendimmarrjen për planet rregulluese dhe shqyrtimin e dosjeve në sistemin e-Leje. Masat synojnë eliminimin e vonësive subjektive përmes rritjes së transparencës dhe standardizimit të proceseve teknike për specialistët.

4. FUSHA D: MENAXHIMI DHE ADMINISTRIMI I PRONËS:

Përfshin rreziqet në inventarizimin dhe regjistrimin e pasurive të Bashkisë në Kadastër, si dhe administrimin e kontratave të qirasë. Fokus i veçantë i jepet monitorimit të afateve të kontratave dhe vjeljes së detyrimeve përmes sistemeve të njoftimit (alert).

5. FUSHA E: PËRMIRËSIMI I SISTEMIT TË MENAXHIMIT FINANCIAR

Kjo shtyllë trajton rreziqet në planifikimin dhe raportimin e buxhetit mbi bazë produkti/shërbimi. Masat synojnë eliminimin e skedarëve manualë (Excel), implementimin e një sistemi të integruar informatik (Softëare) dhe rakordimin e detyrueshëm mes shifrave të financës dhe performancës reale.

- 6. FUSHA F: DHËNIA E LEJEVE, LICENCAVE DHE AKTEVE ADMINISTRATIVE**
Përfaqëson rreziqet e subjektivizmit dhe vonesave në lëshimin e autorizimeve për bizneset dhe qytetarët. Masat fokusohen te hartimi i manualeve teknike të vlerësimit dhe krijimi i regjistrave të gjurmueshmërisë (tracking) së lëvizjes së dosjeve mes zyrave
- 7. FUSHA G: MENAXHIMI I TË ARDHURAVE VENDORE (TAKSA DHE TARIFA)**
Adreson rreziqet në menaxhimin e memories fiskale, duke synuar jo vetem regjistrat në sistem por duhen edhe regjistra manualë dhe krijimin e dosjeve fizike e digjitale të subjekteve
- 8. FUSHA H: TRANSPARENCA, E DREJTA PËR INFORMIM DHE KONSULTIMI PUBLIK:**Fokusohet në masat për përditësimin e rregullt të faqes ëeb të bashkisë.

Masat ekzistuese të kontrollit

Për secilin risk janë analizuar masat ekzistuese që kontribuojnë në parandalimin ose reduktimin e tij. Këto përfshijnë kuadrin ligjor dhe nënligjor, rregulloret e brendshme, procedurat administrative, mekanizmat e kontrollit të brendshëm, monitorimin e proceseve, sistemet e raportimit dhe aktivitetet e ngritjes së kapaciteteve.

Masat shtesë të propozuara

Në rastet kur masat ekzistuese janë vlerësuar si të pamjaftueshme për reduktimin e nivelit të riskut, janë propozuar masa shtesë që do të zbatohen në kuadër të Planit të Veprimit 2026–2029. Këto masa synojnë forcimin e integritetit institucional nëpërmjet përmirësimit të procedurave, rritjes së transparencës, zhvillimit të kapaciteteve profesionale, monitorimit të vazhdueshëm dhe konsolidimit të mekanizmave të kontrollit dhe llogaridhënies

5. GJETJET KRYESORE TE VLERESIMIT TE INTEGRETIT

Analiza e dokumentacionit institucional, kuadrin ligjor në fuqi, konsultimeve me strukturat përgjegjëse dhe rezultateve të pyetësorit të vetëvlerësimit evidenton se Bashkia Fier disponon një bazë të konsoliduar rregullash, procedurash dhe mekanizmash institucionale për promovimin e integritetit, transparencës dhe llogaridhënies. Rezultatet e pyetësorit tregojnë një nivel përgjithësisht të mirë të ndërgjegjësimit të punonjësve mbi parimet e etikës dhe integritetit, ndërkohë që evidentojnë disa fusha ku kërkohet forcim i kapaciteteve institucionale dhe përmirësim i mekanizmave të menaxhimit të risqeve.

5.1 Profili i të anketuarve

Në procesin e vetëvlerësimit morën pjesë **106 punonjës** të Bashkisë Fier dhe institucioneve të saj të varësisë, duke siguruar një përfaqësim të gjerë të strukturave organizative dhe niveleve të ndryshme të administratës.

Rezultatet tregojnë se **54.4%** e të anketuarve janë punonjës në pozicione ekzekutive (specialistë/inspektorë), **36.9%** mbajnë pozicione drejtuese, ndërsa **8.7%** i përkasin stafit mbështetës. Gjithashtu, **62.1%** e pjesëmarrësve kanë më shumë se pesë vite eksperiencë në institucion, **21.4%** kanë më pak se dy vite dhe **16.5%** kanë eksperiencë nga dy deri në pesë vite. Kjo shpërndarje tregon se rezultatet e pyetësorit mbështeten kryesisht në perceptimin e punonjësve me përvojë të konsiderueshme në administratën vendore.

5.2 Etika dhe konflikti i interesit

Rezultatet tregojnë se niveli i njohjes së Kodit të Etikës në Bashkinë Fier është i lartë. Mbi katër të pestat e të **anketuarve (82.5%)**

deklarojnë se e njohin plotësisht Kodin e Etikës dhe e zbatojnë atë në ushtrimin e përditshëm të detyrës. Ky rezultat tregon se parimet e integritetit dhe etikës profesionale janë të njohura në pjesën më të madhe të administratës.

Megjithatë, fakti që **13.6%** e punonjësve kanë vetëm njohuri të përgjithshme dhe një përqindje e vogël nuk kanë dijeni për ekzistencën e Kodit, tregon nevojën për forcimin e komunikimit të brendshëm dhe organizimin periodik të trajnimeve mbi etikën dhe standardet e sjelljes në administratën publike.

Niveli i njohjes së Kodit të Etikës është i kënaqshëm, por rekomandohet zhvillimi i aktiviteteve të vazhdueshme informuese dhe trajnuese për të siguruar që të gjithë punonjësit të njohin dhe zbatojnë njësoj standardet etike.

Veprimi në rast të një kërkesë në kundërshtim me ligjin ose etikën

Shumica dërmuese e të anketuarve (94.1%) deklarojnë se do të refuzonin zbatimin e një urdhri në kundërshtim me ligjin ose etikën dhe do ta raportonin menjëherë tek autoriteti përkatës. Ky rezultat tregon një nivel të lartë ndërgjegjësimit për detyrimet ligjore dhe përgjegjësinë individuale në mbrojtje të integritetit institucional.

5.3 Menaxhimi i konflikteve të interesit dhe administrimi i dhuratave

Rezultatet tregojnë se shumica e punonjësve (**68.9%**) deklarojnë se i njohin plotësisht procedurat për deklarimin e konfliktit të interesit, çka përbën një tregues pozitiv për zbatimin e standardeve të integritetit dhe të paanshmërisë në ushtrimin e funksioneve publike.

Edhe pse punonjësit shfaqin njohuri të mira mbi konfliktin e interesit, rezultatet tregojnë se njohja e procedurave për administrimin e dhuratave mbetet e kufizuar. Vetëm **44.1%** deklarojnë se i njohin procedurat përkatëse, ndërsa pjesa tjetër kanë njohuri të pjesshme ose nuk janë të informuar. Ky rezultat evidenton nevojën për zhvillimin e trajnimeve të dedikuara dhe përmirësimin e komunikimit të brendshëm mbi këto procedura.

5.4 Menaxhimi i risqeve të integritetit

Një nga gjetjet më të rëndësishme të procesit të vetëvlerësimit lidhet me nivelin e njohjes së Regjistrit të Risqeve të Integritetit. Vetëm **31.1%** e punonjësve deklarojnë se e njohin këtë instrument, ndërsa pjesa tjetër kanë njohuri të kufizuara ose nuk janë të informuar mbi funksionimin e tij. Ky rezultat tregon se menaxhimi sistemi i risqeve përbën një nga fushat prioritare për ndërhyrje gjatë zbatimit të Planit të Integritetit.

5.5 Sinjalizimi dhe mbrojtja e sinjalizuesve

Lidhur me mekanizmat e sinjalizimit, **52.5%** e të anketuarve deklarojnë se njohin procedurat ekzistuese për raportimin e parregullsive. Megjithatë, rezultatet tregojnë se njohja nuk është e

njëtrajtshme në të gjitha strukturat organizative. Gjithashtu, perceptimi mbi ruajtjen e konfidencialitetit gjatë raportimit mund të forcohet më tej nëpërmjet rritjes së ndërgjegjësimit, komunikimit institucional dhe garantimit të zbatimit efektiv të legjislacionit për mbrojtjen e sinjalizuesve.

Lidhur me besimi në konfidencialitetin e raportimit të shkeljeve ose rasteve të korrupsionit Rezultatet tregojnë se vetëm **43.1%** e të anketuarve kanë besim të plotë se raportimi i një shkeljeje ose rasti korrupsioni do të trajtohet në mënyrë konfidenciale dhe pa pasoja negative për karrierën e tyre. Pjesa më e madhe shprehet se ka besim vetëm pjesërisht, duke evidentuar dyshime lidhur me ruajtjen e anonimatit dhe mbrojtjen e sinjalizuesit.

Këto rezultate tregojnë se, edhe pse ekziston një nivel i konsiderueshëm besimi ndaj mekanizmave të sinjalizimit, perceptimi për mbrojtjen e sinjalizuesve nuk është ende plotësisht i konsoliduar

5.6 Kontrolli i brendshëm

Mekanizmat e kontrollit të brendshëm perceptohen pozitivisht nga shumica e punonjësve. Rreth **68%** e të anketuarve i konsiderojnë kontrollet aktuale si plotësisht ose kryesisht efektive në garantimin e ligjshmërisë dhe transparencës. Megjithatë, një pjesë e stafit evidenton nevojën për përmirësimin e monitorimit të proceseve dhe komunikimit ndërmjet strukturave organizative.

Proceset institucionale

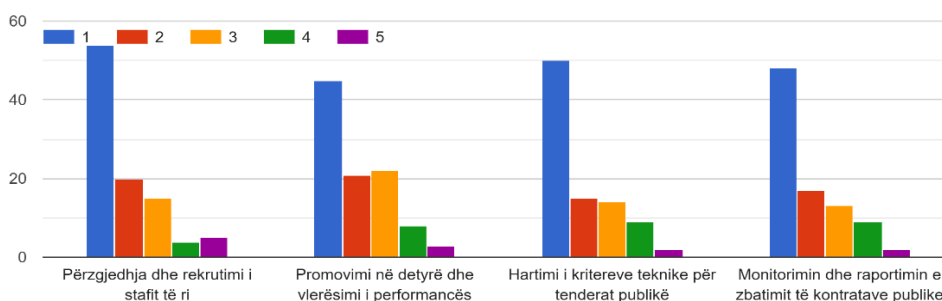


Figure 9 Vlerësimi i kontrollit të brendshëm

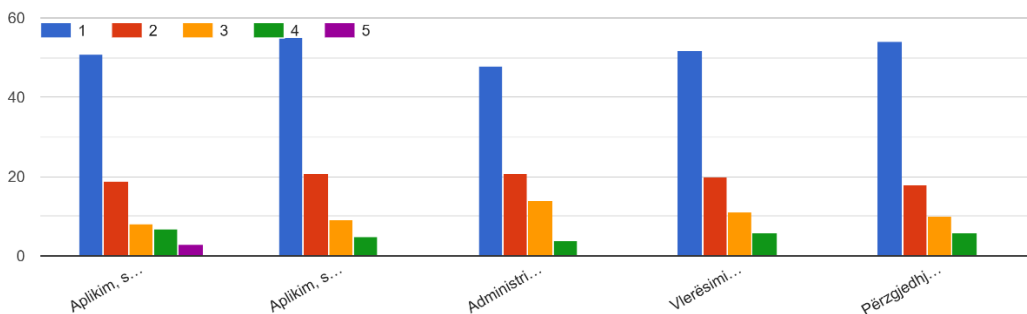


Figure 10 Vlerësimi i kontrollit të brendshëm

5.7 Proceset me ekspozimin më të lartë ndaj risqeve të integritetit

Nga analiza e përgjigjeve rezulton se punonjësit perceptojnë **prokurimet publike** dhe **menaxhimin e burimeve njerëzore** si proceset me ekspozimin më të lartë ndaj risqeve të integritetit. Ky perceptim nuk nënkupton domosdoshmërisht ekzistencën e shkeljeve, por evidenton nevojën për monitorim të vazhdueshëm, rritje të transparencës dhe forcim të mekanizmave të kontrollit në këto procese.

5.8 Nevojat për zhvillimin e kapaciteteve

Lidhur me nevojat për trajnim, **35.1%** e punonjësve identifikojnë si prioritet zhvillimin e kapaciteteve në fushën e **menaxhimit financiar, kontrollit të brendshëm dhe menaxhimit të risqeve**, ndërsa fusha të tjera me interes përfshijnë etikën, konfliktin e interesit dhe mekanizmat e sinjalizimit. Kjo tregon gatishmërinë e stafit për të përmirësuar njohuritë dhe aftësitë profesionale në mbështetje të integritetit institucional.

5.9 Sugjerimet e punonjësve

Komentet e punonjësve evidentojnë nevojën për:

- forcimin e zbatimit të legjislacionit dhe procedurave;
- përmirësimin e komunikimit të brendshëm ndërmjet strukturave;
- organizimin e trajnimeve periodike mbi integritetin dhe ETIKEën;
- zgjerimin e shërbimeve elektronike dhe digjitalizimin e proceseve administrative;
- respektimin e afateve procedurale dhe rritjen e efikasitetit institucional;
- forcimin e kritereve të rekrutimit dhe promovimit bazuar në meritë dhe profesionalizëm.

5.10 Përmbledhje e gjetjeve kryesore

Në tërësi, rezultatet e vlerësimit tregojnë se Bashkia Fier ka krijuar një bazë të mirë institucionale për promovimin e integritetit, e reflektuar në nivelin e lartë të njohjes së Kodit të etikës (**82.5%**) dhe gatishmërinë për të raportuar shkeljet (**94.1%**). Nga ana tjetër, vlerësimi evidenton nevojën për të përmirësuar njohjen e **Regjistrin të Risqeve (31.1%)**, procedurave për **administrimin e dhuratave (44.1%)** dhe **mekanizmave të sinjalizimit (52.5%)**. Këto gjetje përbëjnë bazën për hartimin e **Regjistrin të Risqeve të Integritetit dhe Planit të Veprimit 2026–2029**.

PANELI PËRMBLEDHËS I TREGUESVE KRYESORË Rezultatet e pyetësorit të vetëvlerësimit			
106 Punonjës të anketuar	82.5% Njohin dhe zbatojnë Kodin e ETIKEës	94.1% Do të raportojnë një shkelje	44.1% Njohin procedurat e dhuratave
31.1% Njohin Regjistrin e Risqeve	52.5% Njohin mekanizmin e sinjalizimit	68% Vlerësojnë pozitivisht kontrollin e brendshëm	35.1% Prioritet për trajnim

Rezultatet e pyetësorit të vetëvlerësimit përbëjnë një nga burimet kryesore të informacionit për hartimin e këtij Plani të Integritetit. Gjetjet u analizuan së bashku me dokumentacionin institucional, kuadrin ligjor dhe konsultimet me strukturat përgjegjëse, duke shërbyer si bazë për identifikimin e risqeve të integritetit, përcaktimin e prioritetëve dhe hartimin e masave konkrete të Planit të Veprimit 2026–2029.

6.MONITORIMI, RAPORTIMI DHE PËRDITËSIMI I PLANIT

6.1 Struktura Përgjegjëse për Monitorimin (Grupi i Punës)

Zbatimi me sukses i Planit të Integritetit 2026–2029 kërkon një mbikëqyrje të vazhdueshme dhe të pavarur nga strukturat që ekzekutojnë masat e përditshme. Për këtë qëllim, me Urdhër të Kryetarit të Bashkisë Fier, ngrihet Grupi Teknik i Monitorimit të Integritetit (GTMI).

Ky grup kryesohet nga Koordinatorin e Integritetit të Bashkisë dhe ka në përbërje të tij përfaqësues të nivelit drejtues nga Drejtoria e Auditit të Brendshëm, Drejtoria e Burimeve Njerëzore, Drejtoria Juridike dhe Sektori i TIK-ut. GTMI ka mandat të plotë të kërkojë informacion zyrtar, të dhëna statistikore dhe akses në sistemet digjitale nga të gjitha drejtoritë dhe institucionet e varësisë të Bashkisë Fier për të verifikuar ecurinë e masave të përcaktuara.

Table 1. Matrica e Raportimit

Instrumenti i Monitorimit	Frekuenca / Cikli	Përmbajtja Kryesore e Raportit	Strukturat e Përfshira	Destinacioni / Marrësi i Raportit
Raporti i Progresit Gjysmëvjetor (Teknik)	Çdo 6 muaj (Brenda 15 ditëve nga përfundimi i çdo periudhe gjashtëmuajore të zbatimit të Planit)	- Përqindja e realizimit të aktiviteteve të fushave A, B, C, D,E,F,G,H - Identifikimi i vonesave dhe barrierave teknike. - Propozimi i masave korrigjuese të menjëhershme.	Të gjitha drejtoritë linjë raportojnë pranë GTMI.	Kryetari i Bashkisë / Sekretari i Përgjithshëm
Raporti Vjetor i Integritetit Institucional	Çdo vit Brenda tremujorit të parë të vitit pasardhës, pas përfundimit të vitit kalendarik të zbatimit.	- Analizë e plotë e Matricës së Risqeve për vitin paraardhës. - Rezultatet e Pyetësorëve Anonim (Aneksi 1). - Statistikat e ankesave dhe vlerësimeve nga kodet QR në sportele. - Shkalla e përmbushjes së rekomandimeve të Auditit.	Hartohet nga GTMI pas konsultimit publik me shoqërinë civile.	Këshilli Bashkiak i Fierit & Publikimi në ueb
Auditimi Tematik i Integritetit (Ex-Post)	Ad-Hoc / I papritur (Të paktën dy herë në vit, ose sipas planit të auditimit.)	- Verifikimi në terren i situacioneve të kontratave. - Kontrolli i deklaratave të konfliktit të interesit në procedurat e rekrutimit. - Gjurmueshmëria e procesverbaleve të IMT-së.	Drejtoria e Auditit të Brendshëm.	Kryetari i Bashkisë & GTMI
Mekanizmi i Alarmit të Hershëm (Red Flags)	Në kohë reale (Në mënyrë të vazhdueshme, gjatë gjithë periudhës së zbatimit të Planit.)	- Njoftime për tejkalim të afateve të dosjeve në e-Leje (mbi 48 orë pa veprim). - Sinjalizime për vlerësime negative sistematike në sportele.	Spektori i TIK dhe Koordinatori i Integritetit.	Drejtorët e Departamentit përkatës

6.2 Rishikimi dhe Përditësimi i Planit përcakton se si dhe kur ndryshohet kjo rregullore në të ardhmen.

Plani i Integritetit nuk është statik; ai duhet të përshtatet nëse ndryshon ligji ose nëse shfaqen risqe të reja në Fier (p.sh. digjitalizimi i një shërbimi të ri që sjell rreziqe të reja TIK).

Këtu është teksti i plotë dhe zyrtar për këtë pjesë:

6.3 Rishikimi dhe Përditësimi i Planit

Plani i Integritetit të Bashkisë Fier është një dokument dinamik me një cikël jetëgjatësie 4-vjeçare (2026 – 2029). Megjithatë, efikasiteti i tij varet nga aftësia për t'u përshtatur me ndryshimet ligjore, institucionale dhe mjedisore. Procesi i rishikimit dhe përditësimit rregullohet sipas dy modaliteteve kryesore:

6.3.1 Rishikimi i Zakonshëm (Vjetor)

Çdo fund viti, paralelisht me hartimin e Raportit Vjetor të Integritetit, GTMI (Grupi Teknik i Monitorimit të Integritetit) vlerëson nëse masat e parashikuara me sipër janë ende relevante.

Nëse një masë është realizuar plotësisht, ajo kalon në statusin "E mirëmbajtur" dhe i lihet hapësirë prioriteteve të reja.

Nëse vlerësimi i rrezikut tregon se një fushë e caktuar ka shënuar rritje të ankesave nga qytetarët, GTMI ka të drejtë të propozojë shtimin e aktiviteteve të reja korrigjuese në tabelat e Planit të Veprimit për vitin pasardhës.

6.3.2 Rishikimi i Jashtëzakonshëm (Ad-Hoc)

Plani i nënshtrohet një rishikimi dhe ndryshimi të menjëhershëm, përpara afatit vjetor, në rastet kur ndodhin faktorët e mëposhtëm:

Ndryshime të rëndësishme ligjore: Miratimi i ligjeve të reja kombëtare nga Kuvendi apo strategjive nga qeveria qendrore dhe BE-ja që lidhen me antikorrupsionin, vetëqeverisjen lokale apo prokurimet publike.

Riorganizimi strukturor i institucionit: Ndryshimi i organigramës së Bashkisë Fier (p.sh. shkrirja, ndarja apo krijimi i drejtorive të reja që menaxhojnë fonde apo licenca).

Ngjarje kritike të integritetit: Nëse konstatohen shkelje të rënda sistematike apo raste korrupsioni të zbuluara nga auditimet apo organet e drejtësisë, të cilat dëshmojnë se mekanizmat ekzistues të kontrollit kanë dështuar dhe kanë nevojë për ashpërsim të menjëhershëm.

6.3.3 Cikli dhe Kalendari i Raportimit

Për të garantuar transparencë maksimale dhe llogaridhënie përpara qytetarëve dhe organeve vendimmarrëse, procesi i monitorimit do të ndjekë një cikël strikt dhe periodik raportimi të ndarë në dy nivele:

Raportet e Progresit Gjysmëvjeter (Brendshëm): Çdo 6 muaj (përkatësisht brenda datës 15 Korrik dhe 15 Janar të çdo viti), të gjitha drejtoritë përgjegjëse kanë detyrimin të dorëzojnë pranë GTMI-së një raport teknik mbi statusin e masave që kanë në ngarkim. GTMI i analizon këto të dhëna dhe harton një Raport Përmbledhës të Progresit për Kryetarin e Bashkisë, duke evidentuar vonesat dhe duke propozuar masa korigjuese apo disiplinore nëse konstatohen bllokime artificiale.

Raporti Vjetor i Zbatimit (Publik): Brenda datës 31 Mars të vitit pasardhës, GTMI harton Raportin Vjetor të Integritetit Institutional. Ky raport do të jetë i detajuar për çdo fushë rreziku dhe do të përfshijë edhe rezultatet e mbledhura nga Pyetësorët e Vetëvlerësimit (Aneksi 1) dhe të dhënat e kodit QR në sportele. Raporti Vjetor i nënshtrohet konsultimit publik me shoqërinë civile dhe grupet e interesit në Fier përpara se të dërgohet për shqyrtim.

6.3.4 Ndërveprimi me Këshillin Bashkiak dhe Publiku

Plani i Integritetit nuk është thjesht një dokument i brendshëm i administratës, por një premtim publik për qeverisje të pastër.

Miratimi dhe Raportimi në Këshill: Raporti Vjetor i Integritetit, i shoqëruar me shënimet e Kryetarit të Bashkisë, paraqitet zyrtarisht për shqyrtim dhe diskutim në seancën e muajit Prill përpara Këshillit Bashkiak të Fierit. Këshilli ka të drejtë të kërkojë interpelancë me drejtorët e strukturave që kanë shfaqur vonesa në zbatimin e masave SMART.

Transparenca Radikale: Brenda 5 ditëve nga prezantimi në Këshillin Bashkiak, Raporti Vjetor i Zbatimit, së bashku me matricën e përditësuar të risqeve, publikohet në faqen zyrtare të Bashkisë Fier në një seksion të dedikuar me emrin "Transparenca dhe Integriteti", duke qenë plotësisht i shkarkueshëm dhe i aksesueshëm nga media dhe qytetarët.

6.3.5 Mekanizmi i Rishikimit dhe Përditësimit (Mekanizmi Dinamik)

Rreziqet e korrupsionit dhe thyerjes së integritetit nuk janë statike; ato ndryshojnë me ndryshimin e legjislacionit, prezantimin e teknologjive të reja apo ndryshimet strukturore në bashki. Për këtë arsye, Plani i Integritetit do të trajtohet si një "dokument i gjallë" (living document).

Nëse gjatë raportimeve vjetore konstatohet se një rrezik i vlerësuar më parë si i mesëm është rritur (p.sh. për shkak të rritjes së volumit të lejeve të ndërtimit apo tenderave në një sektor të caktuar), ose nëse lindin fusha të reja risku që nuk ishin parashikuar në vitin 2026, GTMI(**Grupin Teknik të Monitorimit të Integritetit.**) ka të drejtë dhe detyrim të propozojë ndryshime dhe shtime të masave konkrete. Çdo ndryshim thelbësor në Matricën e Risqeve apo në afatet e Planit të Veprimit do të kalojë për miratim formal në Këshillin Bashkiak, duke garantuar që dokumenti të mbetet efektiv dhe i përditësuar deri në përfundim të ciklit të tij në vitin 2029.

7.PLANI I VEPRIMIT DHE MASAT KUNDËR RREZIKUT (2026–2029)

Matricat e Planit të Veprimit sipas Fushave të Riskut

FUSHA A: MENAXHIMI I BURIMEVE NJERËZORE

N r	Risku dhe Ngjarjet e Mundshme	Kategoria e Faktorëve	Prioriteti	Aktivitetet për Zbatimin e Masës	Personi Përgjegjës	Afati i Fundit
1	Mungesa e transparencës mbi konfliktin e interesit: Rreziku i rekrutimit të personave me konflikt interesi për shkak të mungesës së akteve të përditësuara rregullatore dhe procesit të vetëdeklarimit.	Faktorë njerëzorë dhe etikë	I MESEM	A.1.1: Hartimi nga institucioni i Formularit të Vetëdeklarimit të Pastërtisë dhe Konfliktit të Interesit A.1.2: Plotësimi i detyrueshëm i formularit nga çdo kandidat përpara fillimit të marrëdhënies së punës.	Të gjitha drejtoritë, Të gjithë punonjësit, Koordinatori për të drejtën e informimi Zyra e Shtypi	Menjëherë dhe në vijimësi
2	Rreziku i plotësimit të vendeve vakante jashtë shërbimit civil (pozicionet me Kod Pune) ndonjëherë pa transparencë duke kufizuar pjesëmarrjen e kandidatëve cilësorë.	Operaciona	I MESEM	A.2.1: Pasqyrimi i detyrueshëm i të gjitha vendeve vakante (Kod Pune) në faqen zyrtare të Bashkisë A.2.2: Thellim i bashkëpunimit me Zyrën Vendore të Punësimit përmes njoftimit zyrtar të çdo	Drejtoria e BNJ, Zyra e Shtypit, Drejtoria Juridike.	Gjashtë mujori i dytë 2026

				vakance.		
3	Mospërputhja e rregullores me strukturën: Rreziku i mbivendosjes së detyrave dhe "dy varësive" hierarkike për shkak të mos përditësimit të Rregullores së Brendshme në raport me strukturën aktuale.	Operacion al dhe Struktural	I MESEM	A.3.1: Kryerja e analizës funksionale nga një grup pune ndër-drejtorial për të identifikuar mospërputhjet dhe mbivendosjet e detyrave A.3.2: Rishikimi i plotë i Rregullores së Brendshme të Bashkisë Fier, duke e harmonizuar atë 100% me strukturën aktuale dhe përshkrimet e punës. A.3.3: Eliminimi i hallkave me "vartësi të	Grupi i Punës (Sekretari i Përgjithshëm, Drejtorët e të gjitha drejtorive,	Brënda 6 Mujorit të dytë të vitit 2026 e në vijimësi

				dyfishtë" (2 varësi) për të garantuar zinxhir të qartë llogaridhëniej e.		
				A.3.4: Mirati mi i Rregullores së re nga Titullari i Institucionit.		
4	Rreziku i zbatimit subjektiv të sanksioneve për shkak të mungesës së detajimit të masave në raport me llojin e shkeljes së Kodit të Etikës.	Kuadri ligjor në lidhje me etiken institucionale.	I MESËM	A.4.1: Rishikimi i Kodit të Etikës brenda Rregullores së Brendshme A.4.2: Përcaktimi i detajuar i masave disiplinore në bazë të llojit të shkeljes dhe miratimi i tyre zyrtar.	Të gjitha drejtoritë, Sekretari i përgjithshëm, Zv.kryetarët,	Brënda 6 Mujorit të dytë të vitit 2026 e në vijimësi

FUSHA B: PROKURIMI PUBLIK DHE MENAXHIMI I KONTRATAVE PUBLIKE

	Risku dhe Ngjarjet e Mundshme	Kategoria e Faktorëve	Prioritet i	Aktivitetet për Zbatimin e Masës	Personi Përgjegjës	Afati i Fundit
1	Monitorim jo i vazhdueshëm dhe raportim jo i plotë i zbatimit të kontratave publike: Mungesa e një sistemi të rregullt kontrolli dhe raportimi çon në vonesa të paargumentuara dhe në pamundësi për të ndjekur progresin real të punimeve/mallrave/shërbimeve.	Operacional dhe Profesional	I LARTË	B.1.1: Hartimi dhe miratimi i një Formati standart të Raportit të kontratave B.1.2: Vendosja e detyrimit për Raportim Mujor nga Njësia e Zbatimit të Kontratave në Drejtorinë e Prokurimit Publik	Drejtoria e Hartimit të Projekteve dhe Kontrollit të Puneve Publike, Drejtoria e Prokurimeve Publik, Sektori i Zbatimit të Kontratave	Gjashtëmujori i dytë i 2026 e në vijimësi

				pranë Titullarit të Institucionit.		
2	Ndërprerja e kontratave të mbikëqyrjes/kolauditimit për kontrata publike dhe mosmarrja e masave ndaj kontraktorëve: Mungesa e mbikëqyrjes profesionale të punimeve (për shkak të ndërprerjes së kontratave) dhe dështimi në aplikimin e penaliteteve/gjobave administrative dhe ligjore ndaj kontraktorëve në shkelje.	Rregullator dhe Ligjor	I LARTË	B.2.1. Hartimi i një procedure standarde që parashikon pezullimin e pagesave në rastet kur mungon mbikëqyrja ose kolaudimi sipas kontratës. B.2.2: Ngarkimi i Drejtorisë Juridike për hartimin e një Raporti mbi Masat Ndëshkuese, ku çdo tremujor raportohen vlerat e gjobave të arkëtuara dhe masat ligjore të marra ndaj kontraktorëve në shkelje.	Drejtoria Juridike, Drejtoria e Prokurimeve, Drejtoria e Financës.	Gjashtëmujo ri i dytë i 2026 e në vijimësi
3	Monitorim i pamjaftueshëm i afateve, cilësisë dhe ndryshimeve në kontratë. Mbikqyrja në ndjekjen e afateve të disa punimeve ose shërbimeve, me qëllim forcimin e kontrollit dhe shmangjen e ndryshimeve të paautorizuara në kontratat publike Hartimi në kohë dhe me përgjegjësi i dokumentacionit monitorues dhe zbatues të kontratës për realizimin në kohë të likuidimeve financiare të kontratave publike (punë/shërbime/malra).	Operacional dhe Teknik	I LARTË	B.3.1: Mbajtja e një Regjistri për çdo kontratë si dhe ndjekja e Afateve nga sektori I monitorimit të kontratave B.3.2: Hartimi i një protokolli për ndryshimet në Kontratë, ku asnjë modifikim nuk lejohet pa miratimin teknik të një komisioni dhe pa ndryshimin zyrtar të kontratës. B.3.3: Ngritja e grupeve të punës me përbërje specialistësh të fushës, të cilët garantojnë cilësinë përpara likuidimit të faturës.	Drejtoria e Hartimit të Projekteve dhe Kontrollit të Puneve Publike, Drejtoria e Prokurimeve Sektori i Zbatimit të Kontratave, Drejtoria Juridike.	Gjashtëmujo ri i dytë i 2026 e në vijimësi

4	Mungesë informacioni dhe transparencë e ulët mbi kontratat administrative me objekt fushën e prokurimeve publike .	Proces raportues dhe informues	I MESEM	B.4.1: Publikimi i informacionit mbi të dhënat thelbësore të kontratave publike të nënshkruara sipas objektit të tyre si dhe i informacionit mbi monitorimin e zbatimit të tyre për njohje dhe transparencë nga publiku	Drejtoria e Prokurimit Publik dhe e Monitorimit të zbatimit të kontratave Drejtoria Juridike Koordinatori i informimit	6-mujori i parë i vitit 2027 e në vijimësi
5	Hartimi i specifikimeve teknike pa u bazuar në legjislacionin e përditësuar të fushës .	Profesional dhe Rregullator	I LARTË	B.5.1: Hartimi i një "Raporti të Argumentimit Teknik" të detyrueshëm për çdo procedurë, ku Drejtoria kërkuese vërteton me shkrim përputhshmërinë e specifikimeve me ligjet e fundit të fushës. B.5.2: Trajnimi i stafit të Njësisë së Prokurimit mbi përditësimet e fundit të legjislacionit teknik	Drejtoria e Prokurimeve, Të gjitha Drejtoritë (kërkuese),	Gjashtëmuji i dytë i 2026 e në vijimësi
6	Moskoordinimi ndërinstitutional në përcjelljen e dokumentacionit: Vonesa ose mos-përcjellja zyrtare e dokumentacionit teknik teknik i nevojshëm për monitorimin e zbatimit të kontratës nga drejtoria kërkuese/teknike tek njësia e monitorimit dhe financa, gjë që bën të pamundur kontrollin e zbatimit të kontratës në kohë reale.	Organizativ dhe Struktural	I MESEM	B.6.1: Hartimi i një Protokollit të Brendshëm të Qarkullimit të Dokumentacionit, i cili sanksionon detyrimin që brenda 5 ditëve nga nënshkrimi i kontratës, kopja e plotë e dosjes së prokurimit t'i dorëzohet zyrtarisht (me Akt-Dorëzim) sektorit të	Drejtoria e BNJ Drejtoria e IT-së Drejtoria e Prokurimeve Publike dhe Drejtoria e Hartimit të Projekteve dhe Kontrollit të Puneve Publike	Gjashtëmuji i dytë i 2026 e në vijimësi

				monitorimit të kontratave, Grupit të punës për zbatimin e kontratës B.6.2: Krijimi i një Foldery të Përbashkët Digjital ku çdo drejtori ngarkon dokumentet e veta për kontratën, duke e bërë informacionin të aksesueshëm në kohë reale për të gjitha palët e autorizuar.		
--	--	--	--	--	--	--

FUSHA C: PLANIFIKIMI URBAN DHE INSPEKTORIATI (IMT)

Nr	Risku dhe Ngjarjet e Mundshme	Kategoria e Faktorëve	Prioriteti	Aktivitetet për Zbatimin e Masës	Personi Përgjegjës	Afati i Fundit
1	Vështirësitë në trajtimin e dosjeve brenda afateve në e-Leje: Rreziku i tejkalimit të afateve për shkak të kompleksitetit të dokumentacionit teknik ose paqartësive në interpretimin e kriterëve ligjorë nga specialistët.	Profesional dhe Operacional	I MESEM	C.1.1: Hartimi i një liste Standardizuar për çdo lloj lejeje, e cila i shërben specialistit si udhëzues hap pas hapi për verifikimin e dokumentacionit, duke shmangur vonesat në vlerësim C.1.2: Organizimi i "Tryezave Konsultative" (çdo dy javë), ku specialistët diskutojnë dosjet komplekse me eprorët dhe juristët për të marrë vendime të shpejta dhe të bazuara në ligj C.1.3: Përgatitja e një Manuali informues për Aplikuesit, që të sigurohet informacioni mbi dokumentacionin aplikues dhe legjislacionin përkatës për	Drejtorja e Planifikimit dhe zhvillimit të Territorit.. Drejtorja Juridike Kordinatori I Informimit Zyra e shtypit	Gjashtëmujori parë i 2027 e në vijimësi

				aplikimet në portalin e-leje.		
2	Vonesa artificiale në sistemin elektronik e-Leje.	Faktorë administrativë	I MESËM	C.2.1: Zhvillimi i një rregulloreje të brendshme të drejtorisë me afate strikte për lëvizjen e dosjeve.	Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit.	
3	Rreziku i veprimeve selektive në terren dhe vonesat në ekzekutimin e gjobave apo vendimeve të prishjes, duke cënuar parimin e barazisë para ligjit.	Operacional dhe Profesional	I LARTË	C.3.1: Krijimi i një data base të Ankesave dhe Inspektimeve, ku çdo njoftim nga qytetarët apo policia regjistrohet me numër unik dhe ndiqet në kohë reale deri në vendimin final. C.3.2: Raportimi Tremujor mbi Statusin e Masave Administrative, ku specifikohen gjobat e vendosura, ato të arkëtuara dhe vendimet e prishjes të ekzekutuara, duke argumentuar çdo vonesë.	Kryeinspektori i IVMT. Drejtoria e Financës Drejtoria IT	Gjashtëmujori i dytë i 2026 e në vijimësi
4.	Forcimi i integritetit personal i personave kyç në administrimin dhe kontrollin e territorit për raportimin e shkeljeve , Administratorët e Njësive Administrative , Kryetarët e fshatrave .	Procesi / Indicie korrupsioni	I MESËM	C.4.1: Zhvillimi i trajnimeve dhe aktiviteteve për forcimin e normave të etikës dhe integritetit personal	Drejtoria e Burimeve Njerëzore . Administratorët e Njësive Administrative Kryetarët e fshatrave .	Gjashtëmujori i dytë i 2026 e në vijimësi

• **FUSHA D: MENXHIMI DHE ADMINISTRIMI I PRONËS**

Nr	Risku dhe Ngjarjet e Mundshme	Kategoria e Faktorëve	Prioriteti	Aktivitetet për Zbatimin e Masës	Personi Përgjegjës & Afati i Fundit	Afati i Realizimit
1	Inventari i paplotë dhe mungesa e regjistrimit të pasurive: Ekzistenca e pasurive të		I LARTË	D.1.1: Krijimi i një Regjistri Digjital të Pasurive ku çdo pronë e Bashkisë	Drejtoria e Menaxhimit të Pronës. Drejtoria e IT-së	Gjashtëmujori i pari i 2027-it

	paluajtshme (tokë, ndërtesa) që zotërohen nga Bashkia por nuk janë të regjistruara në Kadastër (ASHK), gjë që krijon riskun e tjetërsimit të pronës, problematika me mbivendosje me prona të tjera apo zaptimit të paautorizuar.	Strukturor dhe Ligjor		Fier identifikohet me koordinata dhe status juridik të qartë D.1.2: Hartimi i një Plani Veprimi për Regjistrimin në ASHK, duke prioritetizuar pronat me vlerë të lartë ekonomike që mund të prodhojnë të ardhura për bashkinë D.1.3: Raportimi vjetor i statusit të pronave, tek titullari i Institucionit duke specifikuar cilat prona janë në përdorim, cilat janë të lira dhe cilat janë në proces gjyqësor.	Drejtoria e Finances Drejtoria e Prokurimeve Procedura administrative ligjore të përbashkëta , aktmarrëveshje bashkëpunimi me ASHK , Agjencinë shtetërore të Kadastrës për koordinimin e procedurave dhe përfundimin e tyre me produktin e pajisjes me certifikatë pronësie për pronat e Bashkisë.	
2	Mungesa e monitorimit të afateve të kontratave dhe arkëtimit të detyrimeve: Risku i skadimit të kontratave të qirasë/përdorimit pa u rinovuar apo vonesat në vjeljen e të ardhurave nga qiramarrësit, për shkak të mungesës së një sistemi gjurmues të afateve.	Operacional dhe Financiar	I MESËM	D.2.1: Krijimi i strukturës brenda drejtorisë së Administrimit dhe Menaxhimit të Pronave për monitorimin e kontratave dhe marrëveshjeve D.2.2: Krijimi i një "Database të Kontratave Aktive", ku identifikohen afatet e skadimit për çdo pronë të dhënë me qira apo në përdorim, për të shmangur vazhdimin e paautorizuar të kontratës D.2.3: Rakordimi katërmujor me Drejtorinë e Financës, për të verifikuar shlyerjen e rregullt të pagesave të qirasë dhe marrjen e	Drejtoria e Burimeve Njerëzore Drejtoria e Menaxhimit të Pronës.. Drejtoria e Financës	Gjashtëmujori i dytë i 2026 e ne vijmësi

				masave për detyrimet e prapambetura.		
--	--	--	--	--------------------------------------	--	--

• **FUSHA E: PËRMIRËSIMI I SISTEMIT TË MENAXHIMIT FINANCIAR;**

Nr	Risku dhe Ngjarjet e Mundshme	Kategoria e Faktorëve	Prioriteti	Aktivitetet për Zbatimin e Masës	Personi Përgjegjës & Afati i Fundit	Afati i Realizimit
1	Mosnjohja e produkteve nga drejtoritë e Bashkise dhe planifikimi jo i sakte. Risku që drejtoritë kërkuese të mos identifikojnë saktë produktet e tyre dhe të dorëzojnë kërkesa buxhetore jashtë afateve, pa argumentim mbi bazë produkti. Kjo çon në një buxhet jo-objektiv që kërkon ndryshime të vazhdueshme.	Profesional dhe Organizativ	I MESEM	E.1.1: Vendosja në dispozicion të Produkteve nga Drejtoria e Financës për çdo drejtori, ku përcaktohet qartë se çfarë duhet të prodhojë çdo structure E.1.2: Standardizimi i "Formularit të Kërkesës Buxhetore mbi Bazë Produkti", i cili detyron drejtoritë të lidhin çdo lek të kërkuar me një njësi produkti	Drejtoria e Buxhetit Të gjitha Drejtoritë e Aparatit.	Gjashtëmujori i dytë i 2026-it
2	Mungesa e një programi të dedikuar financiar: Përdorimi i skedarëve Excel për mbajtjen e të dhënave financiare, duke rritur riskun për gabime, mungesë gjurmueshmërie dhe pasiguri në ruajtjen e dokumentacionit..	Teknik dhe Operacional	I LARTË	E.2.1: Hartimi i specifikimeve teknike për blerjen e një Sistemi të Integruar Financiar E.2.2: Transferimi i të dhënave nga Excel në sistemin e ri E.2.3: Trajnimi i stafit dhe caktimi i niveleve të aksesit .	Drejtoria e Financës Drejtoria e IT-se Drejtoria e Prokurimeve Publike	Gjashtëmujori i parë i 2027
3	Mungesa e një ambienti të përshtatshëm (arkivë fizike): Mungesa e ambienteve për ruajtjen e dokumentacionit financiar krijon	Infrastrukturor / Struktural	I LARTË	E.3.1: Identifikimi dhe rregullimi i një ambienti të sigurt dhe të dedikuar për Arkivën e Financës E.3.2: Pajisja e arkivës me rafte,	Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse + Drejtoria e Financës	Gjashtëmujori i parë i 2027

	riskun e humbjes, dëmtimit apo aksesit të paautorizuar në dokumente zyrtare.			sisteme kundër zjarrit dhe kontrolli strikt i hyrje-daljeve E.3.3: Procesi i skanimit (digjitalizimit) të dosjeve historike si kopje sigurie.		
4	Ekzistenca e një njesie performance (pa kohë të mjaftueshme dhe pa strukturë) krijon rrezikun që shifrat e performancës të mos rakordohen me realizimin e buxhetit, duke prodhuar raporte kontradiktore dhe jo-objektive.	Organizativ dhe Struktural	I MESEM	E.4.1:Krijimi i Drejtorisë së Buxhetit. E.4.2:Formalizimi i Sektorit të Performancës brenda Drejtorisë së Buxhetit me staf të dedikuar (100% të kohës së punës. E.4.2:Vendosja e një Protokolli Rakordimi të detyrueshëm: asnjë raport performance nuk miratohet pa u konfirmuar shifrat nga sektori i financës.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore (për strukturën) Drejtoria e Buxhetit	Gjashtëmujori i parë i 2027
5	Mungesë kapacitetesh dhe ndërgjegjësimi mbi procedurat standarde të PBA-së në nivel programesh dhe produkteve nga i gjithë stafi i buxhetit	Operacional/ Strategjik	I MESEM	E.5.1: Asistencë teknike e vazhdueshme nga Drejtoria e Buxhetit për njesite varesë gjatë fazës së hartimit të kërkesave. E.5.2: Përfshirja e tyre në planin vjetor të trajnimeve.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Drejtoria e Financës, Buxhetit dhe Kontabilitetit	(Gjashtëmujori i dytë 2026)

• **FUSHA F: DHËNIEN E LEJEVE, LICENCAVE, AUTORIZIMEVE DHE AKTEVE ADMINISTRATIVE;**

Nr	Risku dhe Ngjarjet e Mundshme	Kategoria e Faktorëve	Prioriteti	Aktivitetet për Zbatimin e Masës	Personi Përgjegjës	Afati i Realizimit
1	Mungesa e një manuali të detajuar të brendshëm mund të çojë në interpretime të ndryshme	Rregullator dhe Profesional	I MESEM	F.1.1:Blerja dhe instalimi i një sistemi për aplikimin online	Drejtoria e Transportit dhe Sinjalistikës Rrugore	Gjashtëmujori i dytë i 2026 e në vijimësi

	të kriterëve, vonesa në shqyrtimin e aplikimeve për raste të ngjashme, duke cënuar parimin e trajtimit të barabartë dhe mungesën e transparencës.			për ne fushën e transportit publik F.1.2: Hartimi i një Manuali Teknik të Procedurave, i cili përcakton qartë hapat e shqyrtimit, kriteret e pranimit/refuzimit dhe dokumentacionin model për çdo licencë apo autorizim F.1.3: Publikimi i informacionit mbi kuadrin ligjor të aplikuesve për marrjen e licencave, certifikatave, autorizimeve në fushën e transportit publik	Drejtoria IT Drejtoria e Prokurimeve Drejtoria e Finances Kordinatori I informimit	
2	Mungesa e informacionit në formë elektronike për терминаlet e linjave nderqytetase dhe qytetase. Mungesa e reklamimit për oraret dhe vendqendrimet e linjave të transportit publik.		I MESËM	F.2.1: Ndertimi i vendstacioneve sipas linjave. F.2.1: Përgatitja e hartës zyrtare të linjave me qëllim reklamimin dhe marrjen e informacionit për stacionet, linjat dhe oraret.	Drejtoria e Transportit dhe Sinjalistikës Rrugore Drejtoria IT Drejtoria e Prokurimeve Drejtoria e Finances Kordinatori I informimit	Gjashtëmujori i parë i 2027

• **FUSHA G: MENAXHIMI I TË ARDHURAVE VENDORE;**

Nr	Risku dhe Ngjarjet e Mundshme	Kategoria e Faktorëve	Prioriteti	Aktivitetet për Zbatimin e Masës	Personi Përgjegjës	Afati i Realizimit
1	Risku i humbjes së të dhënave dhe varësia nga sistemet e jashtme: Pasiguria e ruajtjes së historikut tatimor si pasojë e varësisë totale nga	Teknik dhe Operacional	I LARTË	G,1.1; Implementimi i Sistemit Hibrid të Mbajtjes së të Dhënave, ku paralelisht me sistemin elektronik,	Drejtoria e Burimeve njerëzore Drejtoria e Taksave dhe Tarifave Vendore.	Gjashtëmujori i dytë i 2026 e në vijimësi

	sistemet informatike private, si dhe mungesa e një arkive paralele (manuale) që garanton sigurinë e të dhënave në rast dështimi teknik të softëare-it.			detyrohet mbajtja e "Regjistrave Gjenetikë" manualë për çdo kategori takse/tarife G.1.2: Protokollimi dhe Arkivimi Fizik i dokumentacionit që gjeneron sistemi, ku në fund të çdo viti, regjistrat e printuar dhe të firmosur manualisht depozitohen në arkivën e Bashkisë si dokumente zyrtare G.1.3: Krijimi i nje folderii), ku Drejtoria e IT-së garanton që një kopje e databazës së softëare-it privat të ruhet çdo muaj në serverat të Bashkisë Fier.	Drejtoria e IT-së Drejtoria e Arkivave	
2	Mungesa e arkivimit fizik të dosjeve: Varësia ekskluzive nga sistemet informatike (Softëare) krijon rrezikun e humbjes së të dhënave historike të subjekteve. Mungesa e dosjeve fizike të mirëorganizuara e bën të pamundur verifikimin e bazës së taksueshme në rast dështimi të sistemit apo pretendimeve gjyqësore.	Infrastrukturor dhe Operacional	I LARTË	G.2.1: Formalizimi i "Dosjes Fizike të Subjektit", ku për çdo biznes/tatimpagues mbahet një dosje fizike që përmban: NIPT-in, Certifikatën e Pronësisë/Qirasë, Deklaratat e Vetëvlerësimit të firmosura dhe aktet e konstatimit në terren G.2.2: Rregullimi i Ambientit të Arkivës së Taksave, duke siguruar hapësirë të dedikuar me rafte të koduara sipas NIPT-eve, për të garantuar gjetjen e menjëhershme të dosjes dhe	Drejtoria e Taksave dhe Tarifave Vendore. Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse	Gjashtëmujori i dytë i 2027 e ne vijimesi

				mbrojtjen nga dëmtimet fizike.		
--	--	--	--	--------------------------------	--	--

- **FUSHA H: TRANSPARENCA, E DREJTA PËR INFORMIM, KONSULTIMIN PUBLIK;**

Nr	Risku dhe Ngjarjet e Mundshme	Kategoria e Faktorëve	Prioriteti	Aktivitetet për Zbatimin e Masës	Personi Përgjegjës	Afati i Realizimit
1	Mungesa e transparencës proaktive dhe vonesat në përditësimin e faqes ëeb: Risku që dokumentet zyrtare (që disa dokumenta të mos publikohen në kohë reale), duke cënuar të drejtën e qytetarëve për informim të menjëhershëm.	Teknik dhe Informativ	I MËSËM	H.1.1: Përditësimi i Rregullores së Bshkisë duke sanksionuar detyrimin që çdo akt zyrtar me interes publik të publikohet në ëeb brenda 48 orëve nga nënshkrimi.	Drejtorja e Burimeve Njerëzore Koordinatori për të Drejtën e Informimit. Drejtoria e IT-së Zyra e Shtypit	Gjashtëmujori i dytë i 2026 e ne vijimesi

Punoi: Grupi i Punës

Eleni Gjickondaj

Esmeralda Kapllanaj

Rozeta Memo

8.ANEKSET

ANEKSI 1:

MODELI STANDARD I FORMULARIT TË VETËDEKLARIMIT TË PASTËRTISË SË INTERESIT

(Ky formular plotësohet në mënyrë të detyrueshme nga çdo anëtar i komisioneve të pranimit/ngritjes në detyrë dhe komisioneve të vlerësimit të ofertave në prokurime, përpara fillimit të procesit technical).

BASHKIA FIER

Drejtoria e Burimeve Njerëzore / Drejtoria e Prokurimeve

DEKLARATË MBI PAPAJTUESHMËRINË E INTERESAVE DHE PASTRËTINË E PROCESIT

Unë, i nënshkruari/a _____, me detyrë _____ në Bashkinë Fier, në cilësinë e anëtarit të Komisionit/Ad-Hoc për procedurën me objekt/kod: _____, deklaroj nën përgjegjësinë time të plotë ligjore dhe etike se:

1. **Nuk kam asnjë lidhje gjinie**, krushqie (deri në shkallë të katërt), apo marrëdhënie tregtare/financiare me asnjë prej kandidatëve aplikues apo Operatorëve Ekonomikë që marrin pjesë në këtë procedurë.
2. **Nuk kam asnjë interes personal** të drejtpërdrejtë apo të tëudrejtë që mund të ndikojë në objektivitetin, paanësinë dhe pavarësinë e gjykimit tim gjatë vlerësimit.
3. Angazhohem të ruaj **konfidencialitetin e plotë** të të dhënave dhe të mos bëj publike asnjë informacion përpara shpalljes zyrtare të rezultateve.

Në rast se gjatë procesit konstatoj se krijohet një situatë e konfliktit të interesit (p.sh. njohja e një lidhjeje të padeklaruar më parë), marr përsipër të njoftoj menjëherë me shkrim eprorin tim direkt dhe të kërkoj dorëheqjen nga ky komision.

Deklarim i rremë përbën shkelje të rëndë disiplinore dhe sjell ndjekje penale sipas legjislacionit në fuqi.

Data: ____/____/202__

Nënshkrimi: _____

ANEKSI 2:

Shënim Administrativ: Ky pyetësor është digjitalizuar dhe u shpërndahet punonjësve të Bashkisë Fier përmes një linku zyrtar në platformën Google Forms, duke garantuar anonimat të plotë dhe përpunim të shpejtë statistikor të të dhënave.

I nderuar punonjës i Bashkisë Fier,

Ky pyetësor është **100% anonim**. Të dhënat do të përpunohen në mënyrë agregat vetëm për të përmirësuar kushtet e punës dhe llogaridhënien. Ju lutem përgjigjuni me sinqeritet.

PYETËSORI I VETËVLERËSIMIT TË INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

(Për stafin e administratës dhe institucioneve të varësisë të Bashkisë Fier)

Qëllimi i Pyetësit

Ky pyetësor synon të vlerësojë mjedisin e brendshëm institucional, njohuritë e punonjësve mbi etikën dhe konfliktin e interesit, si dhe të identifikojë proceset e punës që perceptohen si më të ekspozuara ndaj rreziqeve të integritetit.

Udhëzim për plotësimin: Ky pyetësor është **plotësisht anonim**. Rezultatet do të përpunohen në mënyrë të agreguar nga Grupi i Punës për zbatimin e Planit të Integritetit 2026–2029. Ju lutemi tregohuni sa më objektivë në përgjigjet tuaja.

PJESA A: INFORMACION I PËRGJITHSHËM

1. Cili është niveli i pozicionit tuaj të punës?

☐ Pozicion Drejtues (Drejtor Drejtorie / Përgjegjës Sektori)

☐ Pozicion Ekzekutiv (Specialist / Inspektor)

☐ Staf Mbështetës / Shërbimi

2. Sa vite keni që punoni pranë Bashkisë Fier ose institucioneve të saj të varësisë?

☐ Më pak se 2 vite

☐ 2 deri në 5 vite

☒ Më shumë se 5 vite

PJESA B: ETIKA DHE KONFLIKTI I INTERESIT

3. A jeni në dijeni të ekzistencës së Kodit të Etikës të Bashkisë Fier dhe rregullave të tij?

- ☐ Po, e njoh plotësisht dhe e zbatoj në punën e përditshme.
- ☐ Kam dëgjuar për të, por nuk i njoh specifikisht rregullat.
- ☐ Jo, nuk kam dijeni për ekzistencën e tij.

4. Nëse përballeni me një situatë ku ju kërkohet të veproni në kundërshtim me ligjin ose etikën, si do të veproni?

- ☐ Do të refuzoja dhe do t'i drejtohesha menjëherë eprorit direkt ose Koordinatorit të Integritetit.
- ☐ Do të zbatoja urdhrin e eprorit për të shmangur konfliktet në punë.
- ☐ Nuk jam i sigurt se si duhet të veproj në një situatë të tillë.

5. A i njihni procedurat se si duhet të deklaroni një rast të konfliktit të interesit (p.sh., kur një i afërm aplikon për një shërbim ose tender në sektorin tuaj)?

- ☐ Po, i njoh plotësisht procedurat e vetëdeklarimit.
- ☐ I njoh pjesërisht, por kam nevojë për më shumë informacion.
- ☐ Jo, nuk i njoh.

6. A jeni në dijeni të rregullave dhe procedrave të administrimit të dhuratave për Regjistrin e Dhuratave në Bashkinë Fier?

- ☐ Po, i njoh procedurat dhe di si zbatohet.
- ☐ Kam dijeni për ekzistencën e tij, por nuk i njoh procedurat.
- ☐ Jo, nuk kam dijeni.

7. A jeni në dijeni të Regjistrit të Rreziqeve dhe rolit të tij në menaxhimin e rreziqeve institucionale?

- ☐ Po, e njoh dhe e përdor në kuadër të detyrës sime.

☐ Kam dijeni për ekzistencën e tij.

☐ Jo, nuk kam dijeni.

PJESA C: KANALET E RAPORTIMIT DHE SINJALIZIMI

8. A keni informacion se duhet të ekzistojë një njësi ose person përgjegjës për sinjalizimin e brendshëm (mbrojtjen e sinjalizuesve) në Bashki?

☐ Po, jam në dijeni.

☐ Jo, nuk kam informacion.

9. Sa besoni se raportimi i një shkeljeje ose rasti korrupsioni do të trajtohet në mënyrë konfidenciale dhe pa pasoja negative për karrierën tuaj?

☐ Besoj plotësisht (kanalet janë të sigurta).

☐ Besoj pjesërisht (kam dyshime për ruajtjen e anonimatit).

☐ Nuk besoj fare / Nuk do të raportoja asnjëherë për këtë arsye.

PJESA D: VLERËSIMI I RREZIKUT SIPAS PROCESVE TË PUNËS

Sipas perceptimit tuaj personal, sa të ekspozuara janë proceset e mëposhtme në Bashkinë Fier ndaj ndikimeve të jashtme, klientelizmit apo shkeljeve të integritetit? (Vlerësoni nga 1 deri në 5, ku: 1 = Rrezik shumë i ulët, 5 = Rrezik shumë i lartë)

Proceset institucionale	1	2	3	4	5
Përzgjedhja dhe rekrutimi i stafit të ri	1	2	3	4	5
Promovimi në detyrë dhe vlerësimi i performancës	1	2	3	4	5
Hartimi i kriterëve teknike për tenderat publike	1	2	3	4	5
Monitorimin dhe raportimin e zbatimit të kontratave publike	1	2	3	4	5
Aplikim, shqyrtim dhe dhënie të lejeve të ndërtimit	1	2	3	4	5
Aplikim, shqyrtim dhe dhënie Liçensë/Çertifikatë/Autorizime per Transportin	1	2	3	4	5
Administrimin dhe Menaxhimin e pronave të Bashkisë (qiradhënia, përdorimi apo tjetërsimi)	1	2	3	4	5

Proceset institucionale	1	2	3	4	5
Vlerësimi dhe mbledhja e taksave dhe tarifave vendore	1	2	3	4	5
Përzgjedhja e përfituesve të ndihmës ekonomike, sociale/strehimit	1	2	3	4	5

10. Sa mendoni se masat aktuale të kontrollit të brendshëm janë të mjaftueshme për të parandaluar shkeljet e integritetit në sektorin tuaj?

- ☐ Plotësisht të mjaftueshme
- ☐ Kryesisht të mjaftueshme
- ☐ Pjesërisht të mjaftueshme
- ☐ Jo të mjaftueshme
- ☐ Nuk kam informacion

PJESA E: REKOMANDIME DHE TRAJNIME

11. Në cilat fusha mendoni se stafi i Bashkisë Fier ka nevojë urgjente për trajnim? (Mund të zgjidhni disa opsione)

- ☐ Etika profesionale dhe sjellja me qytetarët.
- ☐ Parandalimi dhe menaxhimi i konfliktit të interesit.
- ☐ Legjislacioni për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve.
- ☐ Menaxhimi financiar, kontrolli i brendshëm dhe menaxhimi i risqeve.

12. Shënime apo sugjerime të tjera që dëshironi të ndani për të përmirësuar integritetin në institucion:

ANEKSI 3

Dokumentacioni i Konsultimit Publik

Qëllimi i konsultimit publik

Në zbatim të parimeve të transparencës, pjesëmarrjes dhe llogaridhënies, drafti i Planit të Integritetit Institucional 2026–2029 i Bashkisë Fier iu nënshtrua procesit të konsultimit publik, me synim mbledhjen e komenteve dhe rekomandimeve nga qytetarët, institucionet, organizatat e shoqërisë civile dhe grupet e tjera të interesit.

Mënyra e zhvillimit të konsultimit

Procesi i konsultimit publik u zhvillua në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe procedurat e Bashkisë Fier, duke përfshirë:

- publikimin e draftit të Planit të Integritetit;
- publikimin e njoftimit për konsultim;
- përcaktimin e afatit për paraqitjen e komenteve dhe sugjerimeve;
- mbledhjen dhe shqyrtimin e komenteve nga Grupi i Punës.

Periudha e konsultimit

Elementi	Përshkrimi
Data e publikimit	__12.06.2026__
Afati i konsultimit	__1 muaj__
Forma e konsultimit	Takim publik
Numri i komenteve të marra	__4__

Përmbledhje e komenteve dhe mënyra e trajtimit

Nr.	Komenti / Sugjerimi	Burimi	Vendimi i Grupit të Punës	Reflektuar në Plan
1	Permirësim i Rregullores		Pranuar	Po
2	Stacionet e transportit publik		Pranuar	Po

Grupi i Punës shqyrtoi të gjitha komentet dhe rekomandimet e paraqitura gjatë procesit të konsultimit publik. Sugjerimet e vlerësuara si të përshtatshme dhe në përputhje me objektivat e Planit të Integritetit u reflektuan në versionin përfundimtar të dokumentit.

NJOFTIM PËR KONSULTIM PUBLIK

Drafti i Planit të Integritetit Institucional 2026–2029 të Bashkisë Fier

Në zbatim të ligjit nr. 146/2014 "Për Njoftimin dhe Konsultimin Publik", si dhe në kuadër të hartimit të **Planit të Integritetit Institucional 2026–2029**, Bashkia Fier fton qytetarët, organizatat e shoqërisë civile, institucionet publike, komunitetin e biznesit dhe çdo palë tjetër të interesuar të marrin pjesë në procesin e konsultimit publik të draftit të Planit.

Qëllimi i këtij konsultimi është mbledhja e komenteve, sugjerimeve dhe rekomandimeve që kontribuojnë në përmirësimin e dokumentit përfundimtar dhe forcimin e integritetit institucional, transparencës, llogaridhënies dhe parandalimit të korrupsionit në Bashkinë Fier.

Dokumenti për konsultim: Drafti i Planit të Integritetit Institucional 2026–2029.

Periudha e konsultimit: 12.06.2026/– 10 / 07 / 2026.

Komentet dhe sugjerimet mund të paraqiten:

- me postë elektronike në adresën zyrtare të Bashkisë Fier;
- nëpërmjet platformës së konsultimit publik, nëse aplikohet;
- me shkrim, pranë Protokollit të Bashkisë Fier, brenda afatit të konsultimit.

Të gjitha komentet dhe sugjerimet e paraqitura brenda afatit do të shqyrtohen nga Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit. Sugjerimet që vlerësohen të argumentuara dhe në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe objektivat e Planit do të reflektohen në versionin përfundimtar të dokumentit.

Faleminderit për kontributin tuaj në përmirësimin e integritetit institucional dhe të qeverisjes vendore në Bashkinë Fier.

Dokumentacioni bashkëlidhur

- Lista e pjesëmarrësve se degjeses se zhvilluar date 10.07.2026
- Procesverbali i takimit
- Komentet dhe sugjerimet e marra.
- Tabela e reflektimit të komenteve.
- Materiale informuese ose fotografi