



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E MBROJTJES

PLANI I INTEGRITETIT TË MINISTRISË SË MBROJTJES

2022-2025

Prill 2022

MIRËNJOHJE

Plani i Integritetit është hartuar nga grupi i punës i ngritur në Ministrinë e Mbrojtjes të Republikës së Shqipërisë për këtë qëllim dhe me asistencën teknike të ofruar nga Qendra për Integritet në Sektorin e Mbrojtjes e Mbretërisë së Norvegjisë (CIDS).

Tabela e përmbajtjes

Tabela e përmbajtjes	3
Shkurtime	4
Hyrje	5
Metodologjia	6
Qëllimi dhe Vizioni	7
Objektivat strategjikë	7
Rreziqet e integritetit dhe korrupsionit	8
Përmirësimi i procesit të politikave dhe mekanizmave të mbikëqyrjes demokratike	8
Menaxhimi i burimeve njerëzore	9
Auditimi i brendshëm dhe kontrolli	13
Menaxhimi financiar dhe prokurimet publike	14
Misionet ndërkombëtare dhe operacionet	16
Menaxhimi i aseteve	17
Monitorimi dhe raportimi	19
Plani i Veprimit	20

Shkurtime

CIDS	Qendra për Integritet në Sektorin e Mbrojtjes, Norvegji
DMBNJSH	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve
DSIK	Drejtoria e Sigurimit të Informacionit të Klasifikuar
FA	Forcat e Armatosura
GDI	Indeksi Qeveritar i Integritetit të Mbrojtjes të Transparency International
KKK	Koordinator Kombëtar Kundër Korrupsionit
KDIMDP	Komisioneri për të drejtën e informimit dhe mbrojtjen e të dhënave personale
MM	Ministria e Mbrojtjes
MD	Ministria e Drejtësisë
NATO	Organizata e Traktatit të Atlantikut Verior
PI	Plan Integriteti
SP	Sekretar i Përgjithshëm

HYRJE

Ndërtimi i integritetit është një aspekt i rëndësishëm i funksionimit të demokracive dhe një shtyllë e rëndësishme e shtetit të së drejtës. Korrupsioni ndikon shumë në besimin e publikut, dëmton rëndë efektivitetin e institucioneve dhe cenon legjitimitetin demokratik të tyre. Korrupsioni në sektorin e mbrojtjes ka pasoja të rënda, pasi minon aftësitë e mbrojtjes dhe sigurisë së vendit. Ai shkakton shpërdorim të burimeve financiare dhe materiale, prokurim të pajisjeve të papërshtatshme, keqmenaxhim të burimeve njerëzore të cilat rrezikojnë jetën e personelit dhe ulin efektivitetin operacional të Forcave të Armatosura.

Edhe pse sektori i mbrojtjes është po aq i rrezikuar nga korrupsioni sa dhe sektorët e tjerë, tradicionalisht ai ka qenë një nga sektorët e mbyllur, për sa i përket masave për adresimin e këtyre rreziqeve. Për pasojë fokusi i reformave kundër korrupsionit në këtë sektor ka qenë më i pakët. Megjithatë, në vitet e fundit ka pasur një vëmendje në rritje për të adresuar rreziqet e integritetit dhe luftën kundër korrupsionit edhe në sektorin e mbrojtjes, falë edhe ndërveprimit me NATO-n. Në Samitin e Varshavës të vitit 2016, NATO miratoi Politikën e Ndërtimit të Integritetit, e cila synon zhvillimin e institucioneve efektive, transparente dhe të përgjegjshme të mbrojtjes, të cilat janë në gjendje të reagojnë ndaj sfidave të paparashikueshme të sigurisë, përfshirë ato të me natyrë hibride, dhe që kontribuojnë dukshëm në misionin e Aleancës për të mbrojtur lirinë dhe sigurinë e anëtarëve të saj.

Si vend anëtar i NATO-s dhe si një nga vendet me rëndësi kyçe në rajonin e Evropës Juglindore, Shqipëria po luan një rol të rëndësishëm në sigurinë e rajonit dhe Aleancës në tërësi dhe në këtë kuadër pritet që ajo të kontribuojë edhe në zbatimin me efektivitet të Politikës së Ndërtimit të Integritetit. Qeveria dhe të gjitha institucionet shtetërore në Shqipëri i kanë kushtuar një vëmendje të veçantë forcimit të integritetit dhe luftës kundër korrupsionit, i cili ka qenë dhe një nga prioritetet kyçe për hapjen e negociatave të anëtarësimit me Bashkimin Evropian, i cili mbetet hapi i fundit i procesit të integritetit euroatlantik të vendit.

Forcimi i integritetit dhe marrja e masave për reduktimin e hapësirave për korrupsion janë parashikuar në Strategjinë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit. Një sërë reformash, që synojnë rritjen e transparencës, përmirësimin e sistemit të prokurimeve, forcimin e masave për hetimin dhe dënimin e korrupsionit, përfshirë dhe reformën në sektorin e drejtësisë janë ndërmarrë duke u udhëhequr nga ky synim.

Ministria e Mbrojtjes ka ndërmarrë një sërë masash, duke forcuar sistemin e transparencës së institucionit, rishikimin e legjislacionit për prokurimet në sektorin e mbrojtjes dhe sigurisë, forcimin e regjimit të menaxhimit financiar etj. Në faqen zyrtare të Ministrisë së Mbrojtjes është publikuar modeli i ri i programit të transparencës, i cili përditësohet rregullisht me synim njohjen e publikut me më shumë informacion, si dhe përmbushjen e detyrimeve që burojnë nga ligji 119/2014 “Për të drejtën e informimit”. Gjithashtu, një rubrikë e veçantë i kushtohet dokumentacionit lidhur me procesin e njoftimit dhe konsultimit publik, duke publikuar jo vetëm aktet që i nënshtrohen procesit të konsultimit, por dhe raportet e transparencës që hartohen pas konsultimit publik të çdo akti.

Megjithatë, përpjekjet në fushën e integritetit kanë rezultuar më së shumti nga zbatimi i politikave në nivel kombëtar, dhe Ministria e Mbrojtjes nuk ka pasur një dokument të veçantë me fokus adresimin e rreziqeve të korrupsionit në sektorin e mbrojtjes.

Plani i Integritetit 2022-2025 është dokumenti i parë i hartuar nga Ministria e Mbrojtjes për të kontribuar në parandalimin dhe luftën kundër rreziqeve të mundshme të korrupsionit në këtë institucion. Plani ka fokus sektorin e mbrojtjes dhe synon të shërbejë edhe si mekanizëm për orientimin e masave për forcimin e integritetit dhe adresimin e rreziqeve të korrupsionit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe strukturat përgjegjëse dhe vartëse, si dhe në Shtabin e Përgjithshëm të Forcave të Armatosura dhe strukturave përgjegjëse vartëse të tij.

Plani ka identifikuar rreziqe të integritetit në fushat e mëposhtme:

1. Fusha e politikave dhe mekanizmave të kontrollit dhe mbikëqyrjes demokratike;
2. Fusha e burimeve njerëzore;
3. Fusha e menaxhimit financiar dhe kontrollit të brendshëm;
4. Fusha e operacioneve dhe misioneve ndërkombëtare;
5. Fusha e menaxhimit të asetëve;

Plani i Integritetit parashikon të prodhojë një nxitje re dhe shtysë të mëtejshme të përpjekjeve të deritanishme, duke gjeneruar aktivitete dhe praktika të reja të cilat synojnë përmirësimin e mekanizmave të menaxhimit në tërësi.

Duke marrë parasysh rëndësinë e tij, Plani i Integritetit parashikon edhe krijimin e mekanizmit të zbatimit dhe të monitorimit dhe vlerësimit për të matur progresin e arritur.

METODOLOGJIA

Plani është hartuar duke u mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Institucionet e Qeverisjes Qendrore, të miratuar nga Koordinatori Kombëtar Kundër Korrupsionit, të Pyetësorit të Vetëvlerësimit të Ndërtimit të Integritetit të NATO-s dhe të Indeksit Qeveritar të Integritetit të Mbrojtjes të Transparency International.

Zhvillimi i Planit të Integritetit kaloi nëpër disa faza, duke filluar me (1) krijimin e procesit përmes ngritjes së grupit të punës, i përbërë nga zyrtarë të drejtorive të Ministrisë së Mbrojtjes dhe me drejtimin e zëvendësministrit të Mbrojtjes, (2) kryerjen e vlerësimit të rrezikut të korrupsionit dhe integritetit në sektorë të veçantë të mbrojtjes dhe hartimin e matricës së risqeve, (3) hartimin e masave dhe aktiviteteve për adresimin e risqeve. Procesi përfundoi me konsultimin e planit, miratimin e tij zyrtar nga ministri i Mbrojtjes dhe publikimin e tij.

Zhvillimi dhe hartimi i Planit të Integritetit është kryer nga grupi i punës për hartimin e Planit të Integritetit të Ministrisë së Mbrojtjes (i përbërë nga përfaqësues nga Drejtoria e Monitorimit dhe Jetësimit të Prioriteteve, Drejtoria e Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve,

Drejtoria e Auditimit, Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar, Drejtoria e Prokurimeve dhe Ankandëve, Drejtoria e Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Akteve Rregullatore, Drejtoria e Inspektimit të Përgjithshëm, si dhe nga Sektori i Sekretarisë, Arkiv, Protokollit dhe Nënregjistrit të NATO-s), gjatë periudhës dhjetor 2021-mars 2022. Gjithashtu, janë përfshirë edhe përfaqësues nga struktura të tjera jashtë grupit të punës, si nga Drejtoria e Mirëadministrimit dhe Pronave dhe Aseteve.

Hartimit i Planit të Integritetit është kryer me asistencën teknike të Qendrës për Integritet në Sektorin e Mbrojtjes, i Mbretërisë së Norvegjisë (CIDS).

QËLLIMI DHE VIZIONI

Qëllimi kryesor i Planit të Integritetit të Ministrisë së Mbrojtjes 2022-2025 është të forcojë integritetin dhe kulturën kundër korrupsionit në sektorin e mbrojtjes në Shqipëri.

Vizioni i këtij plani është një sektor i mbrojtjes që ruan integritetin dhe refuzon korrupsionin, duke institucionalizuar standardet dhe parimet më të larta të mirëqeverisjes.

OBJEKTIVAT STRATEGJIKË

Për realizimin e qëllimit dhe vizionit, Plani i Integritetit të Ministrisë së Mbrojtjes vendos gjashtë objektiva strategjike të cilët synohet të arrihen përmes zbatimit të aktiviteteve të përcaktuara në këtë plan. Gjithashtu, objektivat strategjike kanë shërbyer si orientim për të identifikuar aktivitete dhe masa të përshtatshme dhe treguesit për matjen e tyre.

Objektivat strategjike reflektojnë gjithashtu objektivat e politikës së mbrojtjes (Strategjisë së Sigurisë Kombëtare, Strategjisë Ushtarake, Planit Afatgjatë të Zhvillimit të Forcave të Armatosura dhe Rishikimit Strategjik të Mbrojtjes), Strategjisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2020-2024 të Ministrisë së Mbrojtjes, si dhe objektivat e Strategjisë Ndërsektorale për Luftën Kundër Korrupsionit.

Në këtë mënyrë, Plani i Integritetit të MM-së siguron përfshirjen e konceptit të integritetit në aspektet kryesore të punës së MM-së dhe Forcave të Armatosura, duke i ndërlidhur ato me “Qeverisjen e Mirë, Demokracinë, dhe Shtetin e së Drejtës”, që përbën një nga shtyllat kryesore të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim.

Nisur nga sa më sipër, objektivat strategjike të Planit të Integritetit të MM-së 2022-2025 janë:

1. Përmirësimi i procesit të politikave dhe mekanizmave të kontrollit dhe mbikëqyrjes demokratike;
2. Rritja e transparencës dhe llogaridhënies së Ministrisë së Mbrojtjes;
3. Përmirësimi i menaxhimit të burimeve njerëzore;
4. Forcimi i mekanizmave të kontrollit të brendshëm;

5. Forcimi i integritetit në operacione dhe misionet ndërkombëtare;
6. Përmirësimi i sistemeve të menaxhimit të aseteve;

RREZIQET E INTEGRITETIT DHE KORRUPSIONIT

Përmirësimi i procesit të politikave dhe mekanizmave të mbikëqyrjes demokratike.

Mbikëqyrja demokratike përbën një komponent thelbësor të mirëqeverisjes së sektorit të mbrojtjes. Mirëqeverisja parashikon pjesëmarrjen në hartimin, zbatimin dhe vlerësimin e politikave të mbrojtjes dhe sigurisë të një sërë aktorëve, qofshin institucione shtetërore apo media, grupe interesi dhe shoqëri civile në përgjithësi.

Kjo garanton që politikat dhe vendimet në lidhje me mbrojtjen të jenë të qëndrueshme dhe në përputhje me nevojat strategjike, dhe që problemet të mund të identifikohen që në një fazë të hershme, përpara se ato të kthehen në rrezik për institucionet e mbrojtjes.

Përmes kontrollit dhe mbikëqyrjes demokratike garantohet që burimet e Mbrojtjes të menaxhohen në mënyrë efikase dhe efektive, që personeli i sektorit të mbrojtjes dhe të sigurisë të sillen me integritet, që keqbërjet të zbulohen dhe korrigjohen dhe ata që i kryejnë ato të mbajnë përgjegjësi sipas ligjit.

Statusi aktual.

Risqet në fushën e politikave paraqitet i lartë, kryesisht për shkak të mungesës së një politike antikorrupsion për sektorin e mbrojtjes, mungesën e vlerësimeve periodike të rreziqeve të integritetit, dhe mungesën e debatit thelbësor dhe të qëndrueshëm në lidhje me politikat e mbrojtjes.

Këto mangësi janë reflektuar në mungesën e komunikimit publik mbi integritetin në institucionet e sektorit të mbrojtjes dhe përfshirje të ulët të shoqërisë civile në proceset e mbikëqyrjes së jashtme publike në çështjet e hartimit, zbatimit dhe vlerësimit të politikave të mbrojtjes. Ky vlerësim i rreziqeve përputhet edhe me vlerësimin e kryer në Indeksin Qeveritar të Integritetit të Mbrojtjes të Transparency International 2020.

MM-ja nuk ka hartuar ndonjë dokument, përveç zbatimit të masave që rrjedhin nga strategjia ndërsektoriale kundër korrupsionit. Në kuadër të Planit të Integritetit, MM-ja do ta adresojë këtë mangësi, duke përfshirë në Direktivën Vjetore të Mbrojtjes që miratohet nga ministri i Mbrojtjes një seksion të dedikuar, i cili orienton veprimtarinë kundër korrupsionit.

Me miratimin e Planit të Integritetit, identifikimi i rreziqeve të korrupsionit do të kryhet periodikisht dhe rezultatet do të përdoren për të udhëhequr politikën kundër korrupsionit në sektorin e mbrojtjes në mënyrë periodike.

Për të adresuar rreziqet që burojnë nga dobësia e proceseve të mbikëqyrjes, MM-ja do të ndërmarrë masat për të përmirësuar forcimin e marrëdhënieve me Kuvendin dhe komisionet respektive.

Gjithashtu, MM-ja do të hartojë një program angazhimi me organizata të shoqërisë civile, i cili përmban fushat dhe modalitetet e bashkëpunimit, me qëllim përfshirjen më të mirë të tyre në debatin publik mbi politikën e mbrojtjes.

Këto masa janë në përputhje me deklarin e misionit të MM-së, i cili parashikon “hartimin e programeve të bashkëpunimit me institucionet e tjera shtetërore qendrore ose vendore dhe me shoqërinë civile, në funksion të plotësimit të misionit të Ministrisë së Mbrojtjes”

Një tjetër rrezik integriteti i identifikuar nga vlerësimi është ai nga krimi i organizuar. Shqipëria është një vend me rrezikshmëri të lartë të kërcënimit nga krimi i organizuar, i cili ka ardhur duke u sofistikuar dhe nuk kanë munguar rastet kur personel i FARSH-it është përfshirë në veprimtari të tillë.

Për të adresuar këtë rrezik, MM-ja do të përfshijë në masat e forcimit të integritetit hartimin nga strukturat respektive në vartësi të saj të vlerësimeve të riskut nga krimi i organizuar dhe marrjen e masave adekuate.

Treguesi i përgjithshëm matës.

Treguesi i përgjithshëm matës për këtë fushë është: *“Debat i përmirësuar mbi politikën e mbrojtjes dhe pjesëmarrje më aktive e aktorëve shtetërorë e institucionalë dhe shoqërisë civile”*

Menaxhimi i burimeve njerëzore.

Menaxhimi i burimeve njerëzore është një pjesë e rëndësishme dhe e domosdoshme për sektorin e mbrojtjes. Për çdo institucion që bën pjesë në sektorin e mbrojtjes, menaxhimi efektiv i burimeve të tij, qofshin këto burime njerëzore apo burime të tjera, duhet të përfaqësojë filozofinë e përgjithshme institucionale mbi bazën e së cilës duhet të hartohen objektivat afatgjatë dhe afatmesëm, politikën dhe marrëdhëniet me institucionet e tjera. Për të pasur menaxhim të suksesshëm të burimeve njerëzore është e nevojshme që procesi të përfshijë të katër funksionet menaxheriale, që janë: planifikimi, organizimi, drejtimi dhe kontrolli. Gjithashtu, duhet që ky proces të shoqërohet nga një nivel i lartë i transparencës dhe llogaridhënies.

Statusi aktual.

Burimet njerëzore janë elementi kryesor i sistemit të mbrojtjes dhe menaxhimi efektiv i tyre ka një ndikim shumë të rëndësishëm në këtë sistem. Ministria e Mbrojtjes, me qëllim përmbushjen e detyrimeve në kuadër të NATO-s, në vitin 2020 ka miratuar Strategjinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, duke i kushtuar një vëmendje të veçantë burimeve njerëzore të Forcave të

Armatosura dhe të Ministrisë. Qëllimi kryesor i kësaj strategjie është përmirësimi dhe konsolidimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore, me qëllim rritjen e efikasitetit të sistemit, në mbështetje të misionit të Forcave të Armatosura.

Menaxhimi efektiv i burimeve njerëzore mund të pengohet nga një sërë risqesh, të cilat, nëse nuk vlerësohen dhe nuk merren masat e duhura për shmangien e tyre, sjellin një efekt negativ në fushën e mbrojtjes. Në vlerësimin e bërë nga Indeksi Qeveritar i Integritetit të Mbrojtjes të Transparency International 2020 (GDI), risqet e integritetit në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore janë të moderuara. Disa nga çështjet që kërkojnë vëmendje të veçantë, sipas GDI-së janë: implementimi i duhur i ligjit “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesit”, i Kodit të Etikës për forcat ushtarake apo trajnimet e nevojshme të personelit për çështjet e korrupsionit, integritetit dhe politikave antikorrupsion. Sipas këtij vlerësimi problematika hasen dhe në pozicionet që shfaqin risk të lartë të tilla, si prokurimet publike.

Kuadri ligjor që rregullon menaxhimin e burimeve njerëzore në fushën e mbrojtjes është i plotë, duke filluar që nga ligji nr. 152/2013 “Për statusin e nëpunësit civil”, ligji nr. 138/2015 “Për garantimin e integritetit të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike”, ligji nr. 15/2021 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar”, ligji nr. 59/2014, “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë” etj. Gjithashtu, Ministria e Mbrojtjes ka të miratuar Rregulloren e Brendshme.

Rekrutimi i stafit të Ministrisë bëhet në bazë të procedurave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013 “Për statusin e nëpunësit civil”, ku specifikisht thuhet se pranimi në shërbim civil bëhen në bazë të shanseve të barabarta, meritës, aftësive profesionale e mosdiskriminimit dhe kryhet nëpërmjet një procesi përzgjedhës transparent e të drejtë. Prosesi përzgjedhës bazohet në vlerësimin e aftësive profesionale të kandidatëve nëpërmjet një konkurrimi kombëtar, që përfshin një testim të shkruar, një testim me gojë dhe çdo formë tjetër të përshtatshme të verifikimit të aftësive, si dhe vlerësimin e aftësive profesionale të kandidatit. Roli i Ministrisë së Mbrojtjes në procesin e rekrutimit të stafit është i vogël, pasi i gjithë procesi administrohet nga Departamenti i Administratës Publike. Aktualisht, ka mungesa të konsiderueshme në staf, ku ka vende vakante të punës në shërbim civil, çka përbën dhe një nga risqet kryesore për të pasur një performancë të mirë e për të arritur rezultatet e nevojshme.

Kuadri ligjor për rekrutimin e personeli ushtarak (ushtar profesionist, nënoficer dhe oficer aktiv), në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë rregullohet nga ligji nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, me ligjin 15/2021, si dhe akte të brendshme, si urdhri nr. 1028, datë 27.07.2021 “Për miratimin e dokumentit “Politika dhe procedurat e rekrutimit të kandidatëve për oficerë të rinj në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, urdhri nr. 886, datë 28.06.2021 “Për miratimin e rregullores “Për organizimin dhe funksionimin e Komisionit të Lartë dhe Komisioneve të Zakonshme të Karrierës”, urdhri nr. 887, datë 28.06.2021 “Për miratimin e rregullores “Për organizimin dhe funksionimin e Komisionit të Veçantë të Karrierës”, udhëzimi nr. 05, datë

08.06.2021 “Për procedurat dhe kriteret për rekrutimin e nënoficerëve aktivë në Forcat e Armatosura”, urdhri nr. 04, datë 24.05.2021 “Për disa ndryshime në udhëzim nr. 13, datë 08.10.2014 “Për procedurat e lidhjes së kontratës së shërbimit ushtarak”, urdhri nr. 756, datë 03.06.2021 “Për disa ndryshime në udhëzim nr. 9, datë 31.12.2018, “Për procedurat dhe kriteret e rekrutimit të ushtarëve/detarëve aktivë në Forcat e Armatosura”, si dhe urdhri nr. 1290, datë 26.10.2020 “Për krijimin dhe funksionimin e ekipit të qitjes së Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë”.

Dokumentacioni në lidhje me dosjet personale të punonjësve të Ministrisë administrohet nga njësia e burimeve njerëzore jo vetëm në *hard copy*, por dhe në format elektronik në sistemin e menaxhimit të burimeve njerëzore. Në të njëjtën mënyrë administrohen dhe dosjet personale të stafit ushtarak dhe civil në Forcat e Armatosura. Me urdhrin nr. 1383, datë 27.08.2015, ministri i Mbrojtjes ka miratuar rregulloren “Për administrimin dhe përmbajtjen e dosjes së personelit në Forcat e Armatosura”. Në këtë rregullore janë përcaktuar qartë rregullat për mënyrën e administrimit të të dhënave personale, është përcaktuar niveli i aksesit në sistemin elektronik të menaxhimit të burimeve njerëzore, si dhe fakti që personat që do të kenë akses në këtë sistem duhet të jenë të pajisur me certifikatë sigurie.

Por, përveç dosjeve të personelit, Ministria e Mbrojtjes mban dhe administron dokumentacion sensitiv, i cili jo vetëm përmban të dhëna personale, por mund të jetë dhe informacion i klasifikuar “sekret shtetëror”. Për këtë arsye është e nevojshme që të ketë të gjitha kapacitet teknike dhe njerëzore për të garantuar mbrojtje të të dhënave personale. Një nga dokumentet që MM-ja ka miratuar në këtë fushë është politika e privatësisë, dokument ky që buron nga ligji nr. 9887, datë 10.03.2008 “Për mbrojtjen e të dhënave personale”. Ky dokument është miratuar në vitin 2015, por stafi ka ende nevojë të njihet jo vetëm me politikën e privatësisë, por me të gjitha rregullat e nevojshme për të siguruar zbatimin e duhur të ligjit për mbrojtjen e të dhënave personale.

Ngritja në detyrë e nëpunësve civilë është e parashikuar në ligjin “Për nëpunësit civil”, duke përcaktuar qartë që plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive, atë të ulët apo të mesme drejtuese bëhet së pari nga nëpunësit civilë të së njëjtës kategori, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, në rast të mosplotësimit të vendit të lirë me procedurën e ngritjes në detyrë.

Promovimi në detyrë i ushtarakëve bëhet sipas ligjit nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, si dhe urdhrin të ministrit të Mbrojtjes nr. 1446, datë 06.10.2014 “Për miratimin e politikave dhe procedurave standarde të emërimit të personelit në Forcat e Armatosura”.

Përshkrimet e punës janë të hartuara për çdo pozicion. Në përshkrimet e punës nuk janë të reflektuara të gjitha detyrat që kryejnë punonjësit. Detyrat që burojnë nga ligje specifike të tilla, si p. sh.: ligji “Për të drejtën e informimit”, ligji “Për njoftimin dhe konsultimin publik”, ligji “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve”, ligji “Për mbrojtjen e të dhënave personale” apo Strategjia Ndërsektoriale në Luftën kundër Korrupsionit, ndonëse në disa raste si për ligjin “Për të drejtën e informimit” janë të rregulluara me akte të brendshme, nuk janë të reflektuara në

përshkrimet e punës. Zakonisht kryerja e këtyre detyrave shtesë kryhet nëpërmjet urdhrave të eprorit direkt ose përcaktohen me urdhër të sekretarit të përgjithshëm. Prandaj është e nevojshme që përshkrimet e punës jo vetëm të rishikohen, duke reflektuar të gjitha detyrat shtesë që burojnë nga ligje të tjera, por dhe të jenë transparente. Madje krahas organigramës së institucionit duhet të publikohet dhe misioni apo detyrat përkatëse të çdo drejtorie.

Për të reflektuar zbatimin e standardeve më të larta ndërkombëtare në menaxhimin e burimeve njerëzore, një pjesë e strukturave të Ministrisë kanë hartuar dhe miratuar procedurat standarde të veprimit, si p.sh. për Drejtorinë e Financave dhe Menaxhimin Financiar dhe Drejtorinë e Auditimit, ndërsa për drejtoritë e tjera këto procedura mungojnë.

Sjellja dhe etika e stafit të Ministrisë së Mbrojtjes rregullohen nga ligji nr. 9131, datë 8.9.2003 “Për rregullat e etikës në administratën publike”. Ministria nuk ka pasur një akt nënligjor me anë të të cilit të ketë miratuar një kod etike, ku shprehen qartë rregullat e detajuara të sjelljes jo vetëm të punonjësve me status të nëpunësit civil, por gjithashtu dhe punonjësve që janë të punësuar me kod pune apo që mbajnë statusin e ushtarakut. Por me urdhrin nr. 359, datë 28.03.2022, të ministrit të Mbrojtjes është miratuar rregullorja “Për kodin e etikës në Ministrinë e Mbrojtjes dhe institucionet e varësisë”. Kjo rregullore do të shërbejë dhe si një manual ku janë përcaktuar rregullat e qarta për të shkuar drejt një vendimmarrje etike dhe të drejtë. Pjesë e këtij kodi janë dhe rregullat për marrjen dhe dhënien e dhuratave.

Vlerësimi i performancës në punë në aparatit të Ministrisë së Mbrojtjes kryhet njëherë në gjashtë muaj, në përputhje me formatet e miratuara nga Departamenti i Administratës Publike për personelin me status të nëpunësit civil apo me formatet e miratuara nga Rregullorja e Vlerësimit të Performancës për Ushtarakët për personelin me uniformë. Në formularin e vlerësimit të punës për personelin civil parashikohet jo vetëm vlerësimi i punës, por dhe trajnimet që duhet të kryejë stafi, me qëllim që të përmirësojë performancën në punë apo të thellojë njohuritë në një fushë specifike. Por ajo që vihet re në praktikë është mungesa e një analizë të plotë në lidhje me nevojat për trajnime. Si pasojë e mungesës së vlerësimit të nevojave për trajnime, mungon dhe plani/kalendari vjetor i trajnimeve të stafit të MM-së.

Në raport me implementimin e mekanizmave antikorrupsion, vihet re që njësi e sinjalizimit është funksionale pranë Drejtorisë së Auditimit, por nuk ka asnjë rast të sinjalizuar deri tani. E njëjta situatë shfaqet dhe për autoritetin përgjegjës për konfliktin e interesit. Madje për konfliktin e interesit ekziston dhe regjistri i konfliktit, por nuk ka asnjë rast të regjistruar në të. Mungesa e sinjalizimeve apo dhe e rasteve të konfliktit të interesit mund të vijë dhe si pasojë e mungesës së trajnimeve lidhur me procesin e sinjalizimit apo rastet e konfliktit të pastër apo konfliktit në dukje. Këto trajnime duhet të zhvillohen jo vetëm për stafin e Ministrisë, por dhe për personelin ushtarak. Synimi kryesor i këtyre trajnimeve duhet të jetë jo vetëm përmirësimi i njohurive të stafit, por dhe rritja e ndërgjegjësimit për të sinjalizuar veprimtari korruptive apo raportuar sa më shumë raste të konfliktit të interesit.

Treguesi i përgjithshëm matës.

Treguesi i përgjithshëm matës për këtë fushë është: *“Përmirësim i procesit të menaxhimit të burimeve njerëzore nëpërmjet forcimit të kapaciteteve dhe rritjes së transparencës dhe llogaridhënies”*.

Auditimi i brendshëm dhe kontrolli .

Roli i auditimit të brendshëm është të ofrojë siguri për nivelin e lartë drejtues të institucionit që procesi i kontrollit është objektiv dhe i pavarur. Auditimi i brendshëm ndihmon institucionin për të arritur objektivat, nëpërmjet një veprimtarie të disiplinuar dhe sistematike, si dhe shërben për të vlerësuar e përmirësuar menaxhimin e riskut. Auditimi shërben për të identifikuar risqet në një institucion, si dhe kontribuon në përmirësimin e sistemeve të menaxhimit të riskut, vlerësimin e kontrolleve të cilat adresojnë risqe, si dhe inkurajon kontrollet efektive dhe eficiente.

Statusi aktual.

Në Ministrinë e Mbrojtjes, auditimi i brendshëm kryhet nga Drejtoria e Auditimit. Procesi i auditimit të brendshëm është një proces tërësisht i pavarur në mënyrë organizative dhe funksionale dhe raportimi bëhet pranë titullarit të institucionit.

Tipologjitë e auditimit që mund të kryhen në një institucion si MM-ja janë:

- a) Auditimi i përputhshmërisë, i cili përfshin vlerësimin nëse veprimtaritë e institucionit janë në përputhje me ligjet, aktet nënligjore, aktet e brendshme dhe rregulloret. Auditimet e përputhshmërisë kanë për qëllim të testojnë nëse institucioni vepron në përputhje me legjislacionin dhe rregullat përkatës të fushës ku zhvillon aktivitetin. Objektivi i auditimit të përputhshmërisë është të përcaktojë nivelin e përputhshmërisë të veprimeve të institucionit për realizimin e objektivave, zbatimin e akteve ligjore e nënligjore, rregullave të detyrueshme, standardeve, planeve, kontratave, politikave tregtare dhe procedurave që përcaktojnë zonën që do të auditohet.
- b) Auditimi financiar, i cili përfshin vlerësimin e saktësisë, plotësisë dhe ligjshmërisë së veprimeve financiare.
- c) Auditimi i performancës, i cili përfshin vlerësimin se përmbushja e objektivave të veprimtarisë në institucion po realizohet nëpërmjet proceseve efektive dhe përdorimit të fondeve me ekonomi, efektivitet dhe eficiencë. Auditimet e performancës analizojnë objektiva me qëllim që titullari i institucionit të mund të përdorë informacionin për të përmirësuar proceset e punëve, uljen e kostove, lehtësimin e vendimmarrjes. Gjithashtu, objektivi i auditimit të performancës është rishikimi dhe vlerësimi i veprimtarisë, proceseve, projekteve apo programeve të institucionit dhe në përfundim të këtij vlerësimi,

dhënia e opinionit nëse burimet (financiare, njerëzore, materiale) janë përdorur me ekonomi, eficiencë dhe efektivitet, për arritjen e objektivave.

Drejtoria e Auditimit ka kryer auditime financiare dhe auditime të përputhshmërisë, por nuk ka kryer asnjëherë auditime të performancës. Duke qenë se auditimi i performancës nuk është kryer asnjëherë, lind nevoja e organizimit të një cikli trajnimesh specifike për të përmirësuar njohuritë e njësisë së auditimit të brendshëm.

Duke qenë se procesi i auditimit (të brendshëm dhe të jashtëm) konsiderohet si instrument i cili ndihmon në parandalimin e veprimtarive korruptive të institucionit, transparenca e këtij procesi është shumë e rëndësishme. Referuar ligjit 119/2014 “Për të drejtën e informimit”, parashikohet që raportet e auditimit të brendshëm dhe të jashtëm duhet të jenë publike në programin e transparencës së Ministrisë. Prandaj duhet që këto raporte të jenë të lehtësisht të aksesueshme, në përputhje me ligjin “Për mbrojtjen e të dhënave personale”.

Treguesi i përgjithshëm matës.

Treguesi i përgjithshëm matës për këtë fushë është: *“Forcimi i rolit të Drejtorisë së Auditimit të brendshëm, kryerja e auditimeve të performancës me synim forcimin e integritetit të stafit të MM-së”*

Menaxhimi financiar dhe prokurimet publike.

Rreziqet e integritetit mund të hasen në çdo fazë të procesit të prokurimit, nga vlerësimi i nevojave, analiza e tregut, planifikimi, buxhetimi, draftimi i specifikimeve teknike, finalizimi i kontratës e deri te mbikëqyrja e implementimit të kontratës. Duke qenë se rreziqet e integritetit ekzistojnë gjatë gjithë procesit të prokurimit publik, është e nevojshme që të aplikohet një metodë gjithëpërfshirëse për të parandaluar korrupsionin dhe për të reduktuar tërësisht rreziqet e integritetit. Duhet që kjo qasje gjithëpërfshirëse të jetë e bazuar në parime të tilla, si: transparenca, pjesëmarrje dhe akses i barabartë për të gjithë operatorët ekonomik, prokurim elektronik, mbikëqyrje dhe kontroll.

Statusi aktual.

Prokurimet publike janë një nga fushat ku probabiliteti për korrupsion është i lartë. Lufta kundër korrupsionit dhe forcimi i integritetit në procesin e prokurimit publik nuk mund të realizohen vetëm nëpërmjet miratimit të një kuadri ligjor dhe rregullator të avancuar. Për të shmangur korrupsionin, por dhe sjelljet joetike që mund të ndodhin gjatë fazave të ndryshme të procesit të prokurimit publik, është e nevojshme dhe e domosdoshme që niveli i transparencës të jetë maksimal. Përveç forcimit të transparencës, një element tjetër i rëndësishëm për prokurimet publike është mbikëqyrja dhe kontrolli i rregullt me qëllim garantimin e një procesi të drejtë.

Punonjësit e përfshirë në proceset e prokurimeve publike janë të ekspozuar ndaj një niveli të lartë risku, duke filluar që nga procesi i draftimit të specifikimeve teknike e deri te kriteret për pjesëmarrje në tendera. Por pavarësisht riskut të lartë që paraqet ky sektor, Ministria nuk ka miratuar rregulla specifike për të mundësuar rotacion të shpeshtë të stafit në sektorët me risk të lartë, siç është dhe ai i prokurimeve publike.

Në vlerësimin e GDI-së për vitin 2020, fusha e prokurimeve në sektorin e mbrojtjes konsiderohet me risk të lartë. Pikërisht për të reduktuar hapësirat për korrupsion në sektorin e mbrojtjes, u miratua një ligj i posaçëm që rregullon prokurimet në këtë sektor, ligji nr. 36/2020 “Për prokurimet në fushën e mbrojtjes dhe të sigurisë” dhe VKM-ja nr. 1170, datë 24.12.2020 “Për miratimin e rregullave të prokurimit në fushën e mbrojtjes dhe të sigurisë”.

Në fushën e prokurimeve publike, pavarësisht se një gamë e madhe dokumentesh publikohen në faqen e Agjencisë së Prokurimit Publik, Ministria duhet të përmirësojë nivelin e transparencës. Referuar ligjit për të drejtën e informimit, dokumentacioni mbi procesin e prokurimeve publike duhet të jetë lehtësisht i aksesueshëm në programin e transparencës. Regjistri i parashikimeve dhe regjistri i realizimeve duhet të jetë transparent dhe i përditësuar. Një informacion tjetër i nevojshëm është dhe ai që ka të bëjë me kontratat e lidhura nga Ministria. Të gjitha të dhënat mbi palët që kanë lidhur kontratën, shumën dhe afatin duhet të jetë të publikuara në mënyrë proaktive.

Përveç prokurimeve një fushë tjetër e rëndësishme është dhe menaxhimi financiar. Për sa i përket kuadrit ligjor që rregullon financat e institucionit, mund të thuhet që është në përputhje të plotë me standardet e Bashkimit Evropian. Madje në Ministrinë e Mbrojtjes, Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar është një nga strukturat që ka të miratuara dhe procedurat standarde të veprimit. Por pavarësisht këtij fakti, edhe në këtë fushë mund të ketë risqe të ndryshme të integritetit. Lëvizja e shpeshtë e stafit që merret me financën dhe buxhetin në institucionet e varësisë së Ministrisë, ndikon në nivelin e performancës së të gjithë sistemit. Është e domosdoshme që punonjësit e financës të kenë nivelin e duhur të njohurive dhe trajnimet e nevojshme, për sa i përket buxhetit për shpenzime korrente, për investime, raportet e monitorimit financiar etj. Përveç punonjësve të institucioneve të varësisë, edhe drejtuesit e grupeve të menaxhimit të programeve duhet të njihen me metodologjinë që përdoret për hartimin e buxhetit.

Përgjegjës për ngritjen dhe funksionimin e sistemit të menaxhimit të riskut financiar, krijimin e regjistrit të riskut, si dhe bashkërendimin e aktiviteteve në lidhje me menaxhimin e risqeve është koordinatori i riskut. Duke qenë se procesi që ai drejton është shumë kompleks dhe rregullohet nga një kuadër ligjor tejet i detajuar, pjesëmarrja e tij nëpër trajnime do të ishte e nevojshme.

Një pjesë e madhe e dokumenteve të hartuara nga Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar janë elektronike dhe hidhen direkt në sistemin AFMIS, por digjitalizimi i të gjithë dokumenteve të kësaj drejtorie do të lehtësonte aksesueshmërinë nga ana e stafit të MM-së në të gjithë këtë kategori informacioni.

Risqe të tjera që mund të shfaqen në fushën e menaxhimit financiar mund të jenë dhe moszbatimi i kontratave të lidhura sipas grafikut të parashikuar, duke krijuar në këtë mënyrë hendeqe financiare. Gjithashtu, ndryshimi i prioriteteve institucionale mund të çojë në mos rakordim ndërmjet planifikimit dhe ekzekutimit të buxhetit të institucionit, duke krijuar problematika për institucionin.

Treguesi i përgjithshëm matës.

Treguesi i përgjithshëm matës për këtë fushë është: *“Transparencë proaktive e përmirësuar për të gjithë fazat e procesit të prokurimit publik”*

Misionet ndërkombëtare dhe operacionet.

Adresimi i rreziqeve të integritetit në operacione përbën një nga shtyllat kryesore të politikës dhe programit të ndërtimit të integritetit të NATO-s. Në shkurt 2021, NATO-ja miratoi Konceptin Ushtarak të Ndërtimit të Integritetit në Operacione, i cili ka për qëllim që të sigurojë marrjen parasysh dhe adresimin e rreziqeve nga korrupsioni në të gjitha fazat e planifikimit dhe kryerjen e operacioneve dhe misioneve. Ky koncept bazohet në tri parime kyçe: integritet, transparencë dhe llogaridhënie dhe duhet të integrohet në të gjitha fazat e operacioneve dhe të reflektohet në të gjitha dokumentet e planifikimit dhe trajnimit.

Statusi aktual.

Si anëtare e Partneritetit për Paqe dhe më pas si anëtare e NATO-s, Shqipëria ka marrë pjesë në një numër të madh misionesh ndërkombëtare jashtë vendit. Që prej vitit 1996, Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë kanë marrë pjesë në misione paqeruajtëse në Afganistan, Irak, Çad, Gjeorgji, Somali, në detin Egje, në Mali dhe aktualisht vazhdojnë të jenë të angazhuara në misione paqeruajtëse dhe luftarake në Bosnjë dhe Hercegovinë, Kosovë, Sudani i Jugut dhe Letoni. Në këto misione kanë marrë pjesë mbi 8 mijë ushtarakë dhe janë dislokuar dhjetëra mjete dhe pajisje logjistike. Gjithashtu, Forcat e Armatosura kryejnë në mënyrë periodike stërvitje brenda dhe jashtë vendit, vetëm ose në bashkëpunim, me forcat e armatosura të vendeve partnere.

Por pavarësisht këtij volumi misionesh operacionale dhe stërvitjesh brenda dhe jashtë vendit, rreziku i korrupsionit në misione dhe operacione mbetet i paadresuar në tërësinë e arkitekturës së ndërtimit të integritetit të MM-së.

MM-ja dhe FARSH-i nuk kanë në doktrinën e tyre ndonjë referencë që i njeh rreziqet e integritetit dhe korrupsionit si kërcënim strategjik gjatë operacioneve. Dokumentet ushtarake të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë i referohen korrupsionit si një faktor favorizues për përkeqësimin e kërcënimeve asimetrike, por nuk shtjellon më tej se si Forcat e

Armatosura planifikojnë të trajtojnë dhe adresojnë risqet e integritetit dhe korrupsionit në operacione.

Kjo mangësi reflektohet edhe në programimin e trajnimeve dhe përmbajtjen e kurrikulave të trajnimit. Trajnimi për korrupsionin dhe veçanërisht trajnimet për risqet e integritetit në operacione mungon në programet e trajnimit të Akademisë së FA-së. Për rrjedhojë nuk ofrohet trajnim sistematik për korrupsionin dhe veçanërisht për risqet e korrupsionit në operacione dhe adresimin e tyre për ushtarakët në të gjitha nivelet.

Gjithashtu, mungojnë rregullat dhe udhëzimet specifike për adresimin e rreziqeve të korrupsionit në kontraktimet gjatë misioneve ndërkombëtare dhe operacioneve.

Në tërësi, këto mangësi kanë shpënë në monitorimin e korrupsionit gjatë misioneve dhe përdorimin e praktikës së mësimave të nxjerra, e cila përdoret si metodë në Forcat e Armatosura për aspekte të tjera.

Për adresimin e këtyre mangësive MM-ja do të hartojë një dokument gjithëpërfshirës dhe të detajuar, i cili trajton adresimin e risqeve të korrupsionit në operacione brenda vendit, si dhe në operacione paqeruajtëse dhe misionet në nivelet strategjike, operacionale dhe taktike. Dokumenti do të adresojë edhe rreziqet e kontraktimit në operacione, përfshirë asgjësimin e aseteve, monitorimin e zbatimit të kontratave, sigurinë e pajisjeve dhe personelit etj.

Kuadri nënligjor i prokurimeve do të përfshijë edhe prokurimet në operacione, përfshirë prokurimet e të përshpejtuara dhe një rregullore për prokurimet në misionet dhe operacionet ndërkombëtare, përfshirë punësimin e kontraktuesve.

Për të adresuar mangësitë në trajnim, do të hartohet një kurrikul trajnimi për integritetin dhe risqet e korrupsionit në operacione e përshtatur për nivelet e ndryshme të komandimit.

Treguesi i përgjithshëm matës.

Treguesi i përgjithshëm matës për këtë fushë është: *“Politikë e përmirësuar për adresimin e rreziqeve të integritetit në operacione dhe ndërgjegjësim i plotë i të gjitha niveleve drejtuese dhe komanduese të FA-së mbi këto rreziqe”*.

Menaxhimi i aseteve.

Menaxhimi efektiv i aseteve dhe pajisjeve ushtarake është thelbësor për efektivitetin e misionit të mbrojtjes, pasi detyrat e Forcave të Armatosura janë bërë më komplekse. Aftësia për të ditur në kohë reale sasinë dhe cilësinë e materialeve, nivelin dhe vendndodhjen e rezervave, si dhe të kuptuarit e gjendjes fizike të aseteve të veçanta, kontribuojnë në optimizimin e përdorimit të burimeve ushtarake. Nga ana tjetër menaxhimi efektiv i aseteve i mundëson Forcave të Armatosura të ndërlidhin asetet me strategjinë ushtarake dhe shmangin praktikat korruptive, të cilat së bashku të çojnë në forcimin e integritetit. Në rast të nxjerrjes nga përdorimi apo

asgjësimit të aseteve të tepërta, institucionet e sektorit të mbrojtjes kanë detyrimin të marrin rezultatin më të mirë për taksapaguesit, duke marrë vlerën më të lartë të mundshme. Në thelb parimet e nxjerrjes nga përdorimi apo asgjësimit të aseteve të tepërta duhet të udhëhiqen nga të njëjtat parime si prokurimi publik dhe po kështu rreziqet e integritet dhe korrupsionit në këtë fushë janë po të ngjashme me ato të prokurimit publik, dhe kërkojnë të njëjtën vëmendje për t'i adresuar.

Statusi aktual.

Zvogëlimi i forcave ushtarake dhe kapaciteteve të mbrojtjes ka qenë një nga politikat kryesore të procesit të transformimit dhe reformimit përgjatë reformave për anëtarësimin e vendit në NATO. Në zbatim të kësaj politike Forcat e Armatosura kanë nxjerrë nga përdorimi qindra pasuri të paluajjtshme dhe disa mijëra tonë municione, armatime dhe sisteme të vjetruara. Ky proces ka qenë i mbartur me rreziqe të theksuara korrupsioni, siç është vërtetuar nga një numër procesesh të hetimit dhe gjykimit penal. Për këto arsye edhe vëmendja e opinionit publik ka qenë e shtuar dhe një numër investigimesh të medias kanë qenë të fokusuar në këtë proces gjatë dy dekadave të fundit.

Krahas nxjerrjes nga përdorimi të aseteve të tepërta apo të vjetruara, në kuadër të programeve të modernizimit të Forcat e Armatosura, janë prokuruar pajisje dhe sisteme të reja të cilat me kalimin e viteve do t'i nënshtrohen procesit të vlerësimit të përdorshmërisë së tyre për qëllimet e mbrojtjes, në përputhje me ciklin e parashikuar të jetës.

Risqet e integritetit të këtyre proceseve mund të vijnë nga mungesa e ekspertizës së duhur dhe të mjaftueshme për të llogaritur në mënyrë adekuate vlerën e aseteve që nxirren nga përdorimi, programimin dhe planifikimin e blerjeve të reja dhe integrimin e nevojave të nxjerra në programet afatgjata buxhetore. Mekanizmat që parandalojnë pjesëmarrjen në vendimmarrjen për nxjerrjen e aseteve të individëve që janë në situata konflikti interesi ose që u mungon ekspertiza duhet të jenë të parashikuara dhe funksionojnë me efektivitet.

Gjithashtu, sigurimi i të ardhurave sa më të larta nga procesi i shitjes së aseteve të tepërta dhe garantimi i transparencës së parashikimit të shitjeve dhe të ardhurave janë të domosdoshme për të shmangur rreziqet e korrupsionit.

Për shkak të kompleksitetit dhe ndërthurjes së disa proceseve, nevojitet vlerësim i rregullt dhe periodik i sistemit dhe praktikës së nxjerrjes apo asgjësimit të pasurive dhe raportet e vlerësimit duhet të jenë të aksesueshme nga institucionet e mbikëqyrjes dhe publiku.

MM-ja dhe SHPFA-ja do të zhvillojnë një vlerësim gjithëpërfshirës dhe të detajuar, i cili trajton adresimin e risqeve të korrupsionit dhe do të prodhojë përpjekje për praktika të cilat synojnë përmirësimin e mekanizmave në proceset e menaxhimit të aseteve.

Treguesi i përgjithshëm matës.

Treguesi i përgjithshëm matës për këtë fushë është: *“Politika dhe praktika të përmirësuara për adresimin e rreziqeve të integritetit në menaxhimin e aseteve të mbrojtjes”*.

MONITORIMI DHE RAPORTIMI

Drejtoria e Monitorimit dhe Jetësimit të Prioriteteve (DMJP) në Ministrinë e Mbrojtjes do të jetë struktura përgjegjëse që do të udhëheqë koordinimin dhe bashkërendimin e drejtorive të tjera për monitorimin e zbatimit të Planit të Integritetit dhe Planit të Veprimit 2022-2023. Secila nga drejtoritë përkatëse të Ministrisë së Mbrojtjes do të ketë angazhimin e saj në përmbushjen e masave të parashikuara në Planin e Veprimit, si dhe do të caktojë një punonjës përgjegjës për procesin e monitorimit dhe vlerësimit.

Zbatimi i Plani të Integritetit do t'i nënshtrohet një procesi periodik monitorimi dhe vlerësimi. Në kuadër të monitorimit, personat përgjegjës të secilës drejtori do të përgatisin dhe përcjellin, pranë DMJP-së, raportimet gjashtëmujore të cilat do të shërbejnë për të vlerësuar shkallën e realizimit të masave, aktiviteteve dhe objektivave të përcaktuar në Planin e Veprimit.

DMJP-ja do të koordinojë mbledhjen, përpunimin dhe analizimin e raportimeve që do të përcillen nga strukturat e ngarkuara në përmbushje të objektivave dhe masave përkatëse dhe do të përgatisë raportin e integruar 6-mujor.

Gjithashtu, kjo drejtori do të jetë përgjegjëse për organizimin e takimeve me institucionet e përfshira, shoqërinë civile dhe aktorë të tjerë për të diskutuar gjetjet dhe adresuar problematikat.

Me synim forcimin e integritetit dhe reduktimin e hapësirave për korrupsion si dhe bazuar në vlerësimin e problematikave të ndeshura gjatë implementimit të planit të integritetit, do të formulohen rekomandimet përkatëse për masat e parashikuara në këtë dokument.

Në përfundim të periudhës së zbatimit të Planit të Integritetit, do të hartohet jo vetëm raporti përfundimtar, por do të identifikohen dhe masat e nevojshme që duhen ndërmarrë në të gjithë sektorin e mbrojtjes, me synim fuqizimin e integritetit.