

PLANI I INTEGRITETIT

PËR ALBGAZ SHA

2026-2030

Miraturar me Urdhrin nr. 20, datë 24/06/2026 të Administratorit

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Përballja efektive me korrupsionin nga ana e institucionit të Albgaz-it është me rëndësi jetike për arritjen e rezultateve të larta në forcimin e integritetit institucional, mirëfunksionimin, si dhe mundësimin e shërbimeve më të mira për operatorët e tjerë të sektorit si dhe për qytetarët e Republikës së Shqipërisë.

Mbështetur në dokumentet strategjik të miratuar nga Ministria e Drejtësisë, në cilësinë e Koordinatorit Kombëtar Kundër Korrupsionit, e cila ka përgjegjësinë kryesore të hartojë politika në luftën kundër korrupsionit dhe të bëjë monitorimin e zbatimit të tyre nga ana e institucioneve publike në vend, stafi i Albgaz është i vetëdijshëm se duhet t'i shërbejë interesit publik, në mënyrë që të gjitha veprimtaritë tona të jenë me integritet të lartë, me vlera etike dhe të bazuara në ligj.

Plani i integritetit i Albgaz SH.A është shprehje konkrete e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional, si dhe e qëndrimit proaktiv për të mbështetur përpjekjet dhe reformat antikorrupsion.

Albgaz ka ndërmarrë hapa të rëndësishëm në përmirësimin e kornizës rregullatore dhe operacionale të integritetit. Hapi i miratimit të këtij Plani Integriteti, është pikërisht një përpjekje për të hedhur themelet e një sistemi më të gjerë, i cili menaxhon risqet që kërcënojnë integritetin institucional. Synimet tona, të shprehura në këtë dokument, lidhen me krijimin e një mjedisi që nxit dhe promovon kulturën e integritetit, nëpërmjet një sistemi funksional të menaxhimit të integritetit në Albgaz.

Ky Plan Integriteti përfshin risqet e integritetit sipas fushave funksionale të Albgaz dhe aktivitetet konkrete për adresimin e tyre. Qëllimi tij është përmirësimi i politikave, rregullave, praktikave të parandalimit të korrupsionit, si dhe forcimi i rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit. Plani i Integritetit për institucionin tonë do të ndikojë pozitivisht në axhendat institucionale kundër korrupsionit.

Jemi të ndërgjegjshëm se menaxhimi i integritetit që nga nivelet me të larta drejtuese, duke ndjekur para së gjithash standarde të larta profesionale dhe etikën, do të sigurojnë një brendësim dhe zbatim efektiv të tij nga të gjitha nivelet e institucionit, duke rritur në këtë mënyrë edhe besimin e publikut tek shoqëria jonë.

ADMINISTRATOR I ALBGAS SHA

Amarda Kapaj

Përmbajtja

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL	2
1. Plani për Integritetin	5
1.1 Procesi i zhvillimit të planit të Integritetit	5
1.2. Qasja metodologjike	6
1.3. Përmbajtja e Planit të Integritetit	6
2. Risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit	7
2.1 Risqe dhe faktorë të risqeve të lidhura me mjedisin e brendshëm rregullator dhe institucional për integritetin	7
2.2. Risqe dhe faktorët e risqeve të lidhura me burimet njerëzore në institucion (burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme)....	9
2.3. Risqet dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe veprimtarisë së Albga z brenda institucionit, me aktorë të jashtëm të interesuar dhe publikun.....	10
3. Plani i veprimit.....	10
3.1 Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit.....	11

LISTA E SHKURTESAVE

MD - Ministria e Drejtësisë

SNKK - Strategjia Ndërsektorale Kundër Korrupsionit

PI - Plan Integriteti

BNJ - Burime Njerëzore

GMS - Grupi i Menaxhimit Strategjik

DAP - Departamenti i Administratës Publike

IDM - Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim

MVRI - Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit

PT - Programi i Transparencës

PSV- Procedura Standarte Veprimi

1. Plani për Integritetin

Plani i Integritetit për Albgaz u hartua gjatë periudhës shkurt - maj 2026. Ky plan është hartuar duke u mbështetur në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit (MVRI) për qeverisjen qendrore dhe vendore. Qëllimi i Planit të Integritetit në këtë institucion është: i) vlerësimi i risqeve të integritetit të cilat komprometojnë aftësinë e Albgaz për të kryer veprimtarinë tregtare në shërbim të publikut në mënyrë jodiskriminuese dhe transparente dhe i faktorëve që mund të mbështesin apo rrisin risqet e vlerësuara si dhe ii) formulimi i masave të përshtatshme për adresimin e tyre.

Vlerësimi i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre është kryer për proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë së shoqërisë. Këto fusha përfshijnë: i) fusha e menaxhimit financiar; ii) fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore; iii) fusha e kontrollit dhe e mekanizmave kundër korrupsionit; iv) fusha e transparencës; dhe v) fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve shkresore, si dhe të informacionit e të dokumenteve elektronike; vi) fusha e operimit sektorial.

1.1 Procesi i zhvillimit të planit të Integritetit

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Albgaz konsistoi në zbatimin e fazave të mëposhtme:

1.1.1 Ngritja e Grupit të Punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të shoqërisë

Administratori i shoqërisë ngriti Grupin e Punës për vlerësimin e riskut të integritetit dhe përgatitjen e Planit të Integritetit të Albgaz. Në përbërje të grupit të punës ishin punonjës të shoqërisë të nivelit drejtues (kategoria e lartë dhe e mesme). Grupi i Punës u kryesua nga një kryetar grupi dhe menaxhua nga një koordinator, i cili siguroi mbarëvajtjen e procesit dhe koordinimin e aktiviteteve në institucion.

1.1.2. Identifikimi dhe analiza e riskut

Gjatë kësaj faze, grupi i punës i kushtoi vëmendje të veçantë analizës së kuadrit ligjor dhe atij të brendshëm rregullator për veprimtarinë e institucionit. Kjo fazë përfshiu dhe analizën e raporteve të ndryshme të Albgaz mbi veprimtarinë e saj por dhe të jashtme mbi çështje që lidhen me fushat e veprimtarisë së shoqërisë. Grupi i Punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës në fushat e veprimtarisë së Albgaz. Pjesë e kësaj analize ishin edhe të dhënat cilësore të grupeve të fokusuar me punonjësit e institucionit. U realizuan 6 dëgjesa në grupe, me stafin e sektorëve të institucionit. Gjithashtu, Grupi i Punës administroi një anketim/pyetësor me stafin e institucionit, për të matur perceptimet e tyre mbi çështje të integritetit dhe etikës në institucion si edhe për të vlerësuar njohuritë e tyre mbi kuadrin rregullator dhe struktural për integritetin në institucion.

1.1.3. Vlerësimi i risqeve të integritetit

Gjatë kësaj faze, grupi i punës vlerësoi intensitetin e risqeve të analizuara në fazën e mësipërme. Grupi i Punës identifikoi dhe analizoi faktorët e riskut që mund të pritët të mbështesin ose rrisin risqet të tilla. Gjatë kësaj faze të procesit u krye edhe një analizë për

fushat e veprimtarisë që kërkonin vlerësim më të detajuar për shkak të ekspozimit të tyre më të madh ndaj risqeve të integritetit. Në vijim risqet e vlerësuara dhe faktorët e tyre u renditën sipas përparësisë. Procesi vijoi me vlerësimin e efektivitetit të masave ekzistuese të kontrollit në institucion për risqet e vlerësuara dhe me propozimin e masave të reja për trajtimin e tyre. Në këtë fazë të procesit kontribuuan gjithashtu diskutimet dhe feedback-u i marrë nga fokus grupet me stafin e drejtorive të ndryshme të shoqërisë.

1.1.4. Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut

Grupi i Punës hartoi Planin e Veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili përfshiu masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre.

Zbatimi i këtij Plani Integriteti është parashikuar për periudhën 2026 - 2030. Kostot financiare të këtij Plani, nëse do të ketë, do të mbulohen nga buxheti i Albgaaz.

1.2. Qasja metodologjike

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në institucionin e Albgaaz u përdorën dy metoda:

1. Metoda cilësore: përmes zhvillimit të takimeve të fokusuara me stafin e 6 sektorëve (drejtorive) të Albgaaz. Takimet shërbyen për: të identifikuar proceset e punës në fusha të veprimtarisë së shoqërisë të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsive të tjera; si edhe për të vlerësuar risqet e integritetit dhe faktorët e tyre në kuadër të këtyre proceseve. Procesi u shoqërua edhe me një analizë të kuadrit të brendshëm rregullator të Albgaaz (shqyrtim literature), i cili përfshin: urdhra, manuale, rregullore dhe akte të tjera të brendshme. Gjithashtu, u hulumtuan raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e Albgaaz si p.sh.: raporte të auditit të brendshëm, raporte monitorimi, raporte vjetore, matrica e riskut financiar etj. Burime të tjera informacioni kanë përfshirë: raporte të Kontrollit të Lartë të Shtetit - KLSH, të Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, ERE si dhe nga Zyrtari i Përputhshmërisë.

2. Metoda sasiore, përmes vlerësimit me anë të një pyetësori të strukturuar, ku punonjësit e institucionit u përgjigjën pyetjeve mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Anketimi përfshiu një kampion me 18 punonjës të institucionit me nivel besueshmërie statistikore 95%, shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 2%. Për të krijuar një larmishmëri sa më të madhe në analizë, kampionimi përfshiu një shpërndarje të gjerë në lidhje me gjininë, moshën dhe vjetërsinë në punë. Pyetësorët e strukturuar u plotësuan në mënyrë anonime nga stafi i institucionit dhe u dorëzuan në mënyrë konfidenciale nga ata.

1.3. Përmbajtja e Planit të Integritetit

Përmbajtja e Planit të Integritetit paraqitet si më poshtë:

- Deklarata e Integritetit Institucional - shprehja e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional nga ana e titullarit të Albgaaz;

- Prezantimi i përgjithshëm i procesit të hartimit të Planit të Integritetit të Albgaz, përshkrimi i fazave të procesit të planifikimit të integritetit dhe qasja metodologjike;
- Risqet e integritetit dhe faktorët e tyre - i cili përfshin një përshkrim të risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre në 6 fushat e përgjegjësisë së institucionit.
- Plani i Veprimit, i cili përmban masat e kontrollit që duhet të ndërmerren për të adresuar risqet e identifikuar dhe të vlerësuara.

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

2. Risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit

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

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

Albgaz ka hartuar dhe miratuar një numër dokumentesh strategjike institucionale për aspekte të integritetit, të tilla si: Kodi i Etikës, Struktura me Përshkrimin e Punës, Manuali i Burimeve Njerëzore, rregullore mbi Bilbilfryrësin, të cilat nuk janë publikuar në faqen zyrtare të institucionit si dhe Programi i Transparencës i cili është i publikuar dhe përditësohet rregullisht.

Kodi i Etikës si dhe kuadri rregullator i brendshëm rezulton se ka nevojë për përmirësime në parashikimin e rregullave për procesin e deklarimit dhe pranimin të dhuratave, mungesën e regjistrimit përkatës apo përfitime të tjera të ngjashme, shpenzimet e mbuluara nga të tjerët; rregulla për veprimtaritë e jashtme të punonjësve dhe deklarimin e tyre.

Ndërkohë janë të plota rregullat për procedurën e hetimit dhe shqyrtimit të sinjalizimeve dhe veprime ose praktika të dyshuara korrupsioni etj.; mekanizma funksionale trajnimi për zbatimin e kodit si vlerësimi i standardeve etike të Kodit apo interpretimi i Kodit. Përmblledhja tërësore e vlerave dhe parimeve të Kodit të Etikës duhet të udhëheqë drejtuesit e institucionit në sjelljen dhe veprimet e tyre gjatë ushtrimit të funksioneve dhe angazhimeve si përfaqësues të funksionit ekzekutiv.

Albgaz ka hartuar dhe miratuar kuadrin rregullator të brendshëm të shoqërisë. Ky kuadër paraqet paqartësi në: reflektimin e strukturës së brendshme institucionale pasi struktura është miratuar së fundmi, në janar 2025, ndërsa përshkrimet e punës janë të pandryshuara që nga viti 2017.

Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator rezulton se ka rregulla specifike për regjistrimin, hetimin dhe shqyrtimin e sinjalizimeve dhe veprimeve ose praktikave të dyshuara korruptive. Shoqëria tashmë ka ngritur njësinë përkatëse në institucion. Disa nga

punonjësit e Albgaz raportojnë se nuk kanë informacion të mjaftueshëm për procesin e sinjalizimit si dhe strukturën përgjegjëse.

Nga të dhënat e anketimit me stafin e Albgaz në lidhje me ekzistencën e rregullave për mbrojtjen e sinjalizuesëve, 56% e të anketuarve raportojnë se nuk kanë informacion për rregulla të tilla në institucion, 38% e tyre raporton se ka rregulla dhe ato zbatohen në praktike, ndërsa 6% e tyre raportojnë se ka rregulla po ato nuk zbatohen në praktikë. Pavarësisht ekzistencës së rregullave dhe informacionit, punonjësit e Albgaz kanë deklaruar se kanë qenë në dijeni të situatave kur kolegë të tyre kanë kryer sjellje jo-etike dhe jo-profesionale. 2% e të anketuarve kanë raportuar se kanë patur dijeni, 73.9 % nuk kanë patur dijeni të rasteve, ndërsa 24.1% e tyre kanë raportuar se nuk kanë informacion për këtë çështje.

Në lidhje me mënyrën e tyre të reagimit kur kanë qenë në dijeni të një rasti të tillë, 53.8% e tyre përgjigjen se nuk kanë reaguar në një situatë të tillë, 30.7% e tyre ka tentuar ta ballafaqojë me kolegün, 7.6% kanë raportuar te eprori, dhe vetëm 7.7% raportojnë se e kanë raportuar te struktura përkatëse.

Albgaz ka miratuar rregulla të brendshme për funksionimin dhe administrimin e dhuratave në institucion, si dhe për deklarimin, origjinën dhe kontrollin e dhuratave të marra nga punonjësit e institucionit, por nuk rezulton të jetë në funksion një regjistër i dhuratave. Të pyetur mbi rregullat për administrimin e dhuratave në institucion, 59% e të anketuarve raportojnë se nuk dinë për ekzistencën e tyre, 33.3% raportojnë se kanë dijeni për rregulla të tilla, ndërsa 7.7% e tyre raportojnë se nuk ka rregulla të miratuara në institucion.

Pranë sektorit të burimeve njerëzore të institucionit është ngritur njëسيا e parandalimit të konfliktit të interesit. Të pyetur nëse kanë dijeni për ekzistencën e një strukture/autoriteti përgjegjëse për deklarimin, regjistrimin dhe monitorimin e rasteve të konfliktit të interesit, 56% e punonjësve të përgjigjur raportojnë se ka një strukturë të ngritur, 27.2% e të anketuarve raportojnë se nuk kanë dijeni, 16.8% e tyre vlerësojnë se nuk ka një strukturë të tillë në institucion.

Në lidhje me pyetjen nëse kanë informacion për regjistrimin zyrtar të rasteve të konfliktit të interesit në institucion, 80% e të anketuarve kanë deklaruar se nuk kanë dijeni në lidhje me këtë procedure, 17.4% e tyre raportojnë se regjistrohen, dhe 2.4% e të anketuarve deklarojnë se rastet nuk regjistrohen.

Dokumente apo akte të tjera rregullatore, që janë hartuar në institucion dhe që përmirësojnë mjedisin e brendshëm për integritet, janë: dokumenti politik për menaxhimin e riskut të brendshëm i cili përcakton standardet që duhen përdorur në Albgaz për të administruar riskun me të cilin ekspozohet institucioni gjatë kryerjes së aktivitetit të tij të përditshëm.

(Strategjia e Menaxhimit të Riskut

https://Albgaz.al/wp-content/uploads/2026/03/Strategjia_Albgaz.pdf).

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

- Kuadër rregullator specifik për integritetin i paplotë me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të vecanta të integritetit;

- Kuadër të brendshëm institucional i pamjaftueshëm në menaxhimin e çështjeve të integritetit në institucion.

2.2. Riske dhe faktorët e risqeve të lidhura me burimet njerëzore në institucion (burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme)

Mirëfunksionimi i shoqërive tregtare ka linja të qarta hierarkike, manual me standard të proceseve të punës për çdo njësi të institucionit, ndryshe Procedura Standarde Veprimi (PSV), si dhe për promovimin dhe përqafimin e standardeve dhe parimeve të sektorit ku operon. Këto elemente nxisin një kulturë integriteti për institucionin.

Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator të institucionit rezulton që të gjitha drejtoritë e institucionit të kenë PSV/ dokumente që rregullojnë në detaje proceset e punës të realizuara nga çdo strukturë/funksion i institucionit.

Albgaz ka një organikë të miratuar me 113 punonjës nga të cilët 27 prej tyre janë vakantë. Nga 27 vakanca gjatë periudhës së hartimit të këtij Plani, vetëm 2 janë në pozicione drejtuese, pjesa tjetër janë nga drejtoria teknike si dhe 2-3 specialiste nga drejtori të tjera, duke mos e cënuar aspak mbarëvajtjen e punës në shoqëri.

Strukturat institucionale antikorruption dhe ato të ndërtimit të integritetit, që përfshijnë: Grupin e Menaxhimit Strategjik, Koordinatorin e Riskut Financiar, Njësinë përgjegjëse për parandalimin e konfliktit të interesit, Koordinatorin për të drejtën e informimit, Koordinatorin për Njoftimin dhe Konsultimin Publik, si dhe Njësinë për Sinjalizimin në këtë strukturë; paraqesin një kuadër të brendshëm rregullator të mirë në përgjithësi, por që mund të përmirësohet edhe më tej, bazuar në eksperiencën e arritur deri më tani.

Institucioni ka ngritur dhe ka funksionale Njësinë e Sinjalizimit brenda strukturës së saj. Por ka edhe sfida që lidhen me zbatimin ligjit për sinjalizimin, si për shembull: kapacitete të kufizuara të burimeve njerëzore në lidhje me njohjen dhe zbatimin e ligjit dhe procedurave të sinjalizimit; mungesë informimi dhe transparence për rolin dhe punën e kësaj strukture, bërja më efikase e mekanizmave funksionalë për garantimin e anonimatit në institucion etj.

Një komponent shumë i rëndësishëm i zhvillimit të burimeve njerëzore në institucion është trajnimi i vazhdueshëm i tyre. Nga vlerësimi i situatës dhe indikatorëve të këtij komponenti, rezulton se institucioni ka miratuar një plan vjetor të trajnimeve për punonjësit, po ka mungesë në: i) parashikimin e sistemit të analizës në lidhje me nevojat për trajnim, me qëllim përcaktimin e nevojave reale të punonjësve për trajnime; ii) të procedurës së raportimit dhe shkëmbimit të informacionit në lidhje me pjesëmarrjen e stafit në trajnime, duke bashkëndarë njohuritë e fituara me kolegët e tjerë, me qëllim rritjen e njohurive dhe aftësive apo të shkëmbimit të përvojave nga praktika; si edhe iii) të një sistemi feedback-u për të mundësuar vlerësimin e trajnimeve.

Punonjësit e Albgaz të pyetur për planin për kualifikimin profesional të punonjësve, 16.6% e tyre raportuan se nuk kishin informacion për ekzistencën e tij, 43.9% raportuan se ishin në dijeni, ndërsa 39.5% raportuan se nuk kishin dijeni.

Në lidhje me trajnimet e ofruara për punonjësit e Albgaz për tema të lidhura me integritetin, nga të dhënat e anketimit rezulton se: 43.9% e të anketuarve raportojnë se institucioni nuk ka ofruar trajnime për rregullat mbi mbrojtjen e sinjalizuesve, ndërsa 56.1% raportojnë se

institucioni ka ofruar trajnime. Ndërsa për çështjet e parandalimit të konfliktit të interesit 25.4% e tyre raportojnë se nuk kanë marrë trajnime të tilla, përkundrajt 74.6%-shit që raporton se ka marrë trajnime për këtë çështje. Punonjësit e Albgaaz, gjatë procesit të identifikimit të problematikave që lidhen me kapacitetet profesionale në fushat funksionale, evidentuan nevoja për trajnime të specializuara sipas specifikave të sektorit/njesisë ku ata punojnë.

Ndërsa në lidhje me Kodin e Etikës në institucion nuk rezulton të jetë bërë ndonjë trajnim i brendshëm, i kohëve të fundit, me punonjësit për përmbajtjen e tij apo zgjidhjen e dilemave sipas përcaktimeve të këtij kodi.

Disa nga sfidat që identifikohen në institucion në çështjen e zhvillimit të burimeve njerëzore janë:

- përmirësimi normativ i proceseve të punës;
- përditësim i informimit rreth proceseve dhe procedurave dhe raportimit;

2.3. Risqet dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe veprimtarisë së Albgaaz brenda institucionit, me aktorë të jashtëm të interesuar dhe publikun.

Nga analiza përmbajtësore e faqes zyrtare të internetit të Albgaaz vihet re se publikohen të dhëna dhe informacione të përgjithshme dhe me karakter informues si për publikun dhe grupet e interesit ashtu edhe për operatorët e sektorit. Gjithashtu, nuk janë të publikuara informacione dhe dokumente që lidhen me kontrata sektoriale, për shkak të karakterit konfidencial të tyre.

Albgaaz ka të përcaktuar nga titullari edhe një Koordinator për të Drejtën e Informimit, i cili ka pasur kontakte të vazhdueshme me institucionet përkatëse publike si dhe grupet e interesit. Transparenca e veprimtarisë së institucionit është ndikuar shumë nga komunikimi efektiv i brendshëm, i deritanishëm, ndërmjet drejtorive dhe nga Koordinatorit për të Drejtën e Informimit. Menaxhimi i informacionit dhe dokumentacionit kërkon jo vetëm staf të informuar dhe me aftësitë e duhura, por edhe komunikim efektiv që respekton afatet kohore në sigurimin e informacionit.

Programi i Transparencës (PT) përfaqëson një instrument që kontribuon për transparencën dhe përgjegjshmërinë e institucionit, një detyrim i përcaktuar në ligjin për mbrojtjen e së drejtës për informim. Programi është i publikuar dhe përditësohet rregullisht nga Koordinatori për të Drejtën e Informimit në bashkëpunim me IT.

Nga të dhënat e anketimit 74.2% e punonjësve të Albgaaz raportojnë se informimin e publikut mbi aktivitetet e institucionit e realizojnë përmes faqes zyrtare të internetit të Albgaaz.

3. Plani i veprimit

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas 6 fushave të përgjegjësisë së Albgaaz. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

Plani ka për qëllim arritjen e objektivave për forcimin e integritetit si më poshtë:

1. Procese dhe rregulla të qarta mbi aspektet e integritetit në Albgaz në mënyrë që të minimizohet cenimi i tyre nga risqet e integritetit;
2. Burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme për t'i rezistuar shkeljeve të integritetit;
3. Transparenca më e lartë e punës dhe veprimtarisë së Albgaz brenda institucionit, me aktorë të jashtëm të interesuar sic janë operatorët e sektorit, institucionet e pavarura (p.sh. ERE) dhe publikun.

3.1 Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit

Monitorimi është periodik (çdo vit) dhe përfshin kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara në planin e veprimit.

Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë eficiente, nëse kanë evidentuar ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioritetëve të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimëve për planifikim më të mirë në të ardhmen.

Raportimi është një procedurë e rregullt që siguron zbatimin e Planit të Integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili është përgjegjës për progresin e zbatimit.

Frekuenca minimale e raportimit është brenda një periudhe gjashtëmujore. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa.

Objekti 1: Proceset dhe rregullat e qarta mbi aspektet e integritetit në Albgaz, në mënyrë që të minimizohet cënimi i tyre nga risqet e integritetit.

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare • Prioritet i lartë • Prioritet i moderuar • Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1.1	Kuadri rregullator për etikën dhe integritetin i paplotë: 1. Kodi i Etikës së institucionit nuk parashikon rregulla të plota për aspekte të veçanta të integritetit 2. Mungesë e rregullave të brendshme specifike për procesin e pranimin të dhuratave nga ana e punonjësve të institucionit dhe administrimin e këtij procesi (rregjistrimi); 3. Mungesë e rregullave specifike për veprimtaritë e jashtme të punonjësve dhe deklarimin e tyre.	Përputhshmëri dhe Reputacional	I Lartë	1. Përmirësimi i Kodit të Etikës dhe publikimi i tij. 2.Parashikimi në Kodin e Etikës për Rregulla specifike për Integritetin me: -Rregulla të qarta për procesin e deklarimit dhe pranimin të dhuratave, përfitime të tjera të ngjashme, shpenzimet e mbuluara nga të tjerët administrimit të regjistrit përkatës (rregjistrimi); 3.Perfshirja në kodin e etikës rregulla për veprimtaritë e jashtme të punonjësve dhe deklarimin e tyre;	Grupi i Punës për hartimin e Rregullave të Etikës dhe Integritetit/rishikimi i Kodit të Etikës të Albgaz + SBNJ (Gjashtëmuaji i parë 2027)

1.2	Mangësi ne rregulloren e brendshme te: Ndryshimi i Strukturës se brendshme institucionale: Përfshirjen e funksioneve qe rrjedhin nga ligje te tjera, si ai për monitorimin dhe raportimin mbi Planin e Integritetit;	Përputhshmërie Reputacional	dhe	I Larte	Rishikimi i rregullores se brendshme për te përfshirë: 1. Reflektimin e strukturës se brendshme institucionale përfshirë edhe njësinë sinjalizimit apo konfliktit te interesit; Përfshirjen e funksioneve/njësive qe rrjedhin nga ligje te tjera, si ai për monitorimin dhe raportimin mbi Planin e Integritetit;	Grupi i Punës për hartimin e Rregullores se Brendshme te institucionit (Gjashtëmujori i pare, 2028)
	Mungese e rregullave te brendshme specifike për procesin e regjistrimit te rasteve te konfliktit te interesit nga ana e punonjësve te institucionit dhe administrimin e këtij procesi (regjistri);	Përputhshmërie Reputacional	dhe	I Larte	1. Parashikimi ne Kodin e Etikes për Rregulla specifike për Integritetin me: -Rregulla te qarta për procesin e regjistrimit te rasteve te konfliktit te interesit nga ana e punonjësve te institucionit dhe administrimin e këtij procesi (regjistri);	Grupi i Punës për hartimin e Rregullave te Etikes dhe Integritetit/rishikimi i Kodit te Etikes te Albgaz + SBNJ (Gjashtëmujori i pare 2028)

Objektivi 2: Burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme për t'i rezistuar shkeljeve të integritetit.

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare • Prioritet i lartë • Prioritet i moderuar • Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
2.1	Është e nevojshme të theksohet risku (p.sh.: pranimi i paligjshëm i dhuratave)	Reputacional	Grupi i punës përcakton prioritetin e secilës mase të propozuar, bazuar në vlerësimin e intensitetit të riskut në tabelën e mëparshme	Grupi i punës përcakton aktivitetet e nevojshme për zbatimin e masës	Grupi i punës propozon një person (emri, mbiemri, funksioni), si dhe një afat kohor për zbatimin e secilës mase individuale
2.2	Mungese e burimeve njerëzore si rrjedhojë e: 1. Burime njerëzore të kufizuara për funksionimin e GMS-se. 2. Kapacitete teknike të kufizuara të anëtarëve të GMS-se.	Operacionale		1. Të miratohet struktura/organika e drejtorisë dhe të plotësohen vendet e lira me përparësi. 2. Të realizohen trajnime të domosdoshme dedikuara zhvillimit të aftësive të GMS-se për kryerjen e funksioneve të tij.	SBNJ + GMS + Sektori Financiar (Gjashtëmujori i dytë, 2026)

Objektivi 3: Transparencë më e lartë e punës dhe veprimtarisë së Albgaz brenda institucionit, me aktorë të jashtëm të interesuar dhe publikun.

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare • Prioritet i lartë • Prioritet i moderuar • Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteve
3	Zbatimi i Rregullores së brendshme për procedurën e shqyrtimit të hetimit administrativ të sinjalizimit dhe mekanizmat e mbrojtjes së konfidenialitetit nuk është publikuar.	Reputacional	Mesatar	Publikimi i rregullores së brendshme për procedurën e shqyrtimit të hetimit administrativ të sinjalizimit dhe mekanizmat e mbrojtjes së konfidenialitetit.	Koordinatori për të Drejtën e Informimit + IT (personi përgjegjës për IT) (Gjashtëmujori i dytë, 2028)