



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E DREJTËSISË
AGJENCIA E TRAJTIMIT TË PRONAVE

Nr. 6326 prot

URDHËR

Tiranë, më 11.12.2025

Nr. 275 datë 11.12.2025

"PËR MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË AGJENCISË SË TRAJTIMIT TË PRONAVE 2025-2027"

Në zbatim të ligjit nr. 133/2015 "Për trajtimin e pronës dhe përfundimin e procesit të kompensimit të pronave", të ndryshuar, Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 221, datë 23.03.2016 "Për mënyrën e organizimit dhe funksionimit të Agjencisë së Trajtimit të Pronave", të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 859, datë 26.12.2024 "Për miratimin e strategjisë ndër sektoriale kundër korrupsionit 2024-2030, Planit të Veprimit 2024-2026 në zbatim të saj dhe pasaportës së treguesve të performancës" si dhe Urdhërit të Kryeministrit nr. 203, datë 22.11.2023 "Për miratimin e strukturës dhe organikës në Agjencinë e Trajtimit të Pronave",

URDHËROJ:

1. Miratimin e Planit të Integritetit për Agjencinë e Trajtimit të Pronave 2025-2027, sipas tekstit bashkëlidhur këtij urdhri.
2. Për monitorimin dhe zbatimin e Planit të Integritetit ngarkohet z. Artur Ruçaj, Zëvendësdirjtor i Përgjithshëm.
3. Ngarkohen për ndjekjen dhe zbatimin e këtij urdhëri të gjitha drejtoritë e Agjencisë së Trajtimit të Pronave, sipas fushave të përgjegjësisë.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë,

NË MUNGESË DHE ME URDHËR

ZV.DREJTOR I PËRGJITHSHËM



PLANI I INTEGRITETIT

PËR AGJENCINË E TRAJTIMIT TË PRONAVE

2025–2027

Miraturar me urdhërin nr. 275 datë 11.12.2025

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Plani i Integritetit – Shtyllë për Transparencë, Llogaridhënie dhe Qeverisje me Parime Etike në Agjencinë e Trajtimit të Pronave

Korrupsioni është një sfidë e vazhdueshme që merr forma të ndryshme në varësi të zhvillimeve shoqërore, ligjore dhe teknologjike. Ai përbën një rrezik real në çdo fushë të administratës publike, përfshirë sistemin e drejtësisë. Për këtë arsye, lufta kundër korrupsionit kërkon një qasje të vendosur, të qëndrueshme dhe të mbështetur në parime të forta të integritetit institucional.

Parimet e integritetit ndershmëria, transparenca, llogaridhënia, përgjegjshmëria, paanshmëria, respekti për ligjin dhe gjithëpërfshirja përbëjnë themelin mbi të cilin është ndërtuar Plani i Integritetit i Agjencisë së Trajtimit të Pronave. Ky dokument strategjik është më shumë se një plan formal ai është një instrument pune, i hartuar për të garantuar një administratë të pastër, të drejtë dhe me përgjegjësi ndaj qytetarëve.

Plani është rezultat i një procesi të mirëstrukturuar dhe gjithëpërfshirës, ku janë përfshirë të gjitha njësitë e brendshme të institucionit të Agjencisë së Trajtimit të Pronave. Qëllimi kryesor është të identifikohen zonat me rrezik të lartë për korrupsion dhe të ndërmerren masa konkrete parandaluese në përputhje me standardet më të larta të etikës dhe profesionalizmit.

Në këtë proces, angazhimi individual i çdo punonjësi është vendimtar. Çdo anëtar i strukturës administrative të priret të udhëhiqet nga vlerat e integritetit, duke zbatuar detyrat me ndershmëri, përkushtim dhe paanshmëri. Sjellja profesionale dhe etike e individëve në funksione publike është themeli mbi të cilin ndërtohet besimi i publikut.

Ndërtimi i një kulture institucionale që promovon ndershmërinë, përgjegjshmërinë dhe sinjalizimin e praktikave të gabuara është thelbësor për një administratë që shërben me dinjitet dhe që ruan integritetin si vlerë udhëheqëse.

Gjithashtu, respektimi i parimeve demokratike të gjithëpërfshirjes dhe barazisë është një pjesë e pandarë e këtij angazhimi, duke siguruar që çdo zë brenda institucionit të dëgjohet dhe të ketë kontribut në forcimin e integritetit.

Me miratimin dhe zbatimin e këtij plani, Agjencia e Trajtimit të Pronave përforcon strukturat e saj të brendshme, duke e vendosur integritetin si standard bazë të realizimit të misionit të saj dhe shërbimeve publike.

**NË MUNGESË DHE ME URDHËR
ZV.DREJTOR I PËRGJITHSHËM
Benard PALAJ**

TABELA E PËRMBAJTJES

LISTA E SHKURTESAVE	4
I. Plani për Integritetin dhe qëllimi i tij.....	5
I.I. Procesi i zhvillimit të planit të Integritetit.....	5
I.I.1. Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të agjencisë.....	5
I.I.2. Identifikimi dhe analiza e riskut	5
I.I.3. Vlerësimi i risqeve të integritetit	6
I.I.4. Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut	6
1.2. Qasja metodologjike	7
1.3. Përmbajtja e Planit të Integritetit	7
II. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT	8
2.1 Risqe dhe faktorë të risqeve të lidhura me mjedisin e brendshëm rregullator dhe institucional për integritetin.....	8
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. Risqe dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe e veprimtarisë së ATP brenda institucionit, me aktorë të jashtëm të interesuar dhe publikun.....	12
III. PLANI I VEPRIMIT	12
2.I. Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit.....	13

LISTA E SHKURTESAVE

MD - Ministria e Drejtësisë

ATP - Agjencia e Trajtimit të Pronave

SNKK - Strategjia Ndërsektorale Kundër Korrupsionit

SND - Strategjia Ndërsektorale e Drejtësisë

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

AB - Auditimi i Brendshëm

APP - Agjencia e Prokurimit Publik

ASPA - Shkolla Shqiptare e Administratës Publike

BE – Bashkimi Europian

GRECO - Grupi i Shteteve kundër Korrupsionit (Group of States against Corruption)

PC - Personal Computer (Kompjuter personal)

RENJKP - Regjistri Elektronik i Njoftimit dhe Konsultimit Publik

I. Plani për Integritetin dhe qëllimi i tij.

Plan i Integritetit për Agjencinë e Trajtimit të Pronave u hartua gjatë periudhës Nëntor-Dhjetor 2025.

Ky plan është hartuar duke u mbështetur në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Qeverisjen Qendrore (MVRI) dhe gjithashtu në përputhje me Dokumentin Manual të Vlerësimit të Riskut të Integritetit.

Qëllimi i Planit të Integritetit në këtë institucion është: i) vlerësimi i risqeve të integritetit të cilat komprometojnë aftësinë e ATP-së për të kryer funksionin e shërbimit publik në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme 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 të institucionit. 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 kompensimit financiar dhe fizik.

I.I. Procesi i zhvillimit të planit të Integritetit

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Agjencinë e Trajtimit të Pronave konsistoi në zbatimin e fazave të mëposhtme:

I.I.1. Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të agjencisë

Drejtori i Përgjithshëm i ATP-së (I komanduar) me urdhërin nr. 256 datë 18.11.2025 ngri grupin e punës “Për hartimin e planit të integritetit 2025-2027”. Grupi i punës ka në përbërje punonjës të ATP-së të nivelit drejtues (kategoria e lartë dhe e mesme). Grupi i punës u kryesua nga Zv. Drejtori i Përgjithshëm i ATP-së, i cili siguroi mbarëvajtjen e procesit dhe koordinimin e aktiviteteve në institucion nëpërmjet një qasjeje të strukturuar dhe gjithëpërfshirëse, duke realizuar vlerësimin e riskut nga secila drejtori përkatëse. Drejtoritë kontribuan në këtë fazë përmes përfaqësuesve të tyre, të cilët analizuan me kujdes burimet e mundshme të riskut dhe përcaktuan masat parandaluese dhe korrigjuese për të garantuar një nivel të lartë integriteti në veprimtarinë institucionale gjatë viteve në vijim.

I.I.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 ATP-së mbi veprimtarinë e saj por dhe të jashtme mbi çështje që lidhen me fushat e veprimtarisë së institucionit. Grupi i Punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës në fushat funksionale të ATP-së. Pjesë e kësaj analize ishin edhe të dhënat cilësore të grupeve të fokusuara me punonjësit e institucionit.

U realizuan 6 grupe të fokusuar me stafin e sektorëve të institucionit. Gjithashtu, grupi i punës administroi një anketim 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.

I.I.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 risqe 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 kontribuan gjithashtu diskutimet dhe feedback-u i marrë nga fokus grupet me stafin e drejtorive të ndryshme të institucionit.

I.I.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 2025-2027. Kostot financiare të këtij Plani do të mbulohen nga buxheti i Agjencisë së Trajtimit të Pronave.

1.2. Qasja metodologjike

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në institucionin e Agjencisë së Trajtimt të Pronave u përdorën dy metoda:

1. Metoda cilësore: përmes zhvillimit të takimeve të fokusuara me stafin e 6 drejtorive të ATP-së. Takimet e fokusuara shërbyen: për të identifikuar proceset e punës në fusha të veprimtarisë së institucionit 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. Prosesi u shoqërua edhe me një analizë të kuadrit të brendshëm rregullator të ATP-së (shqyrtim literature), i cili përfshin: urdhra, manuale, rregullore dhe akte të brendshme. Gjithashtu, u hulumtuan raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e ATP-së 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, të Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, Inspektoratit i lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave si dhe raporte të pavarura të kryera nga organizata ndërkombëtare dhe shoqëria civile mbi çështje që përfshihen në fushat e veprimtarisë së ATP-së.
2. Metoda sasiore, përmes vlerësimit me anë të një ankete të strukturuar, ku punonjësit e institucionit u përgjigjën pyetjeve mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Anketimi përfshiu një kampion me 99 punonjës të institucionit me nivel besueshmërie statistikore 95%, shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 2%. Për të krijuar një larmishmëri më të madhe në analizë, kampionimi përfshiu një shpërndarje më të gjerë në lidhje me gjininë, moshën dhe vjetërsinë në punë. Pyetësorët e strukturuar u plotësuan në mënyrë anonime nga stafi i institucionit

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 Agjencisë së Trajtimt të Pronave;
- **Prezantimi i përgjithshëm i procesit të hartimit të Planit të Integritetit të ATP- së**, përshkrimi i fazave të procesit të planifikimit të integritetit dhe qasja metodologjike;
- **Risqet 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 identifikuara dhe të vlerësuara.

Plani i është vënë në dispozicion të gjithë stafit të ATP-së dhe grupeve të interesit, 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.

II. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT

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

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

Agjencia e Trajtimit të Pronave ka hartuar dhe miratuar një numër të kufizuar dokumentesh strategjike institucionale për aspekte të integritetit, të tilla si: Kodi i Etikës, rregullore për parandalimin e konfliktit të interesit, të cilat nuk janë publikuar në faqen zyrtare të institucionit. Kodi i Etikës si dhe kuadri rregullator i brendshëm rezultojnë se ka mungesë në parashikimin e rregullave për procesin e deklarimit dhe pranimit të dhuratave, administrimit të 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; rregulla për procedurën e hetimit dhe shqyrtimit të sinjalizimeve dhe veprime ose praktika të dyshuara korrupsioni; rregulla të brendshme për deklarimin e pasurisë për funksionarët që janë subjekt deklarimi etj.; mekanizma funksionalë për zbatimin e kodit si vlerësimi i standardeve etike të Kodit apo interpretimi i Kodit. Përmblendhja tërësore e vlerave dhe parimeve të Kodit të Etikës duhet të udhëheqë funksionarët e lartë të institucionit në sjelljen dhe veprimet e tyre gjatë ushtrimit të funksioneve dhe angazhimeve si përfaqësues të funksionit ekzekutiv. Kodi paraqet paqartësi në lidhje me përfshirjen e funksionarëve të lartë të institucionit (Drejtori i Përgjithshëm, zv. Drejtor dhe këshilltarë) si subjekte të zbatimit të tij për aspekte të veçanta. Kodi i Etikës nuk parashikon rastet kur fondet për projektet që sigurojnë asistencë për hartim legjislativ apo për instrumente metodologjike në këtë fushë janë siguruar nga organizata të shoqërisë civile ose grupe interesi, transparenca financiare dhe shpenzimet e projektit publikohen në faqen zyrtare të ATP-së.

Agjencia e Trajtimit të Pronave ka hartuar dhe miratuar rregulloren e brendshme të institucionit. Kjo rregullore paraqet paqartësi dhe mungesë në: reflektimin e strukturës së brendshme institucionale; përfshirjen e funksioneve/njësive që rrjedhin nga ligje të tjera, si ai për të drejtën e informimit apo njoftimit dhe konsultimit publik; njësisë së sinjalizimit apo konfliktit të interesit; komunikimin me Ministrinë e Drejtësisë me të cilin ATP është institucion varësie; parashikimin e rregullave për të drejtën e informimit dhe mbrojtjen e të dhënave personale etj.

Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator rezultojnë se nuk ka rregulla për regjistrimin, hetimin dhe shqyrtimin e sinjalizimeve dhe veprimeve ose praktikave të dyshuara korruptive. Institucioni ka ngritur njësinë përkatëse në institucion. Punonjësit e ATP raportojnë se nuk kanë informacion për procesin e sinjalizimit si dhe strukturën përgjegjëse. Nga të dhënat e anketimit me stafin e agjencisë në lidhje me ekzistencën e rregullave për mbrojtjen e sinjalizuesëve, 63% e të anketuarve raportojnë se nuk kanë informacion për rregulla të tilla në institucion, 29% e tyre raportojnë se ka rregulla dhe ato zbatohen në praktikë, ndërsa 4% e tyre raportojnë se ka rregulla por ato nuk zbatohen në praktikë. Pavarësisht mungesës së rregullave dhe informacionit, punonjësit e Agjencisë kanë deklaruar se kanë qenë në dijeni të situatave kur kolegë të tyre kanë kryer sjellje jo-etike dhe jo-profesionale. 41.2% e të anketuarve kanë raportuar se kanë patur dijeni, 22.7% nuk kanë patur dijeni të rasteve, ndërsa 36.1% 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, 57.8% e

tyre përgjigjen se nuk kanë reaguar në një situatë të tillë, 33.3% e tyre ka tentuar ta ballafaqojë me kolegun, 6.7% kanë raportuar te eprori, dhe vetëm 2.2 % raportojnë se e kanë raportuar te struktura përkatëse.

Agjencia e Trajtimit të Pronave nuk ka miratuar rregulla të brendshme për funksionimin dhe administrimin e regjistrit të dhuratave në institucion, si dhe për deklarimin, origjinën dhe kontrollin e dhuratave të marra nga punonjësit e institucionit. Gjithashtu nuk rezulton të jetë në funksion një regjistër i dhuratave. Të pyetur mbi rregullat për administrimin e dhuratave në institucion, 50.5% e të anketuarve raportojnë se nuk dinë për ekzistencën e tyre, 38.4% raportojnë se kanë dijeni për rregulla të tilla, ndërsa 11.1% e tyre raportojnë se nuk ka rregulla të miratuara në institucion.

Pranë sektorit të burimeve njerëzore të institucionit është ngritur njësia e parandalimit të konfliktit të interesit. Kjo njësi ka vendosur regjistrin e konfliktit të interesit por nuk ka asnjë praktikë të regjistruar në përmbajtje të tij. Të pyetur nëse kanë dijeni për ekzistencën e një strukture/autoriteti përgjegjës për deklarimin, regjistrimin dhe monitorimin e rasteve të konfliktit të interesit, 28% e punonjësve të përgjigjur raportojnë se ka një strukturë të ngritur, 62.4% e të anketuarve raportojnë se nuk kanë dijeni, 9.7% 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, 78.5% e të anketuarve kanë deklaruar se nuk kanë dijeni në lidhje me këtë procedurë, 12.7% e tyre raportojnë se regjistrohen, dhe 8.9% e të anketuarve deklarojnë se rastet nuk regjistrohen.

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

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

- Kuadër rregullator për integritetin të paplotë me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të veçanta të integritetit;
- Kuadër të brendshëm institucional jo funksional në menaxhimin e çështjeve të integritetit në institucion.

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)

Menaxhimi i burimeve njerëzore është një fushë shumë e rëndësishme që mund të ndeshet me risqe dhe mund të kenë impakt negativ në institucion. Burimet njerëzore mund t'i vlerësojmë në disa aspekte, si zgjedhja dhe rekrutimi i stafit teknikë e profesionalë, largimet nga detyra, promovimi në detyrë, menaxhimin e stafit me kontrata pune, ndryshimet në organikën dhe strukturën e institucionit, hartimin e rregulloreve dhe metodologjive dhe kryesisht të atyre akteve që mund të ndikojnë në integritetin e institucionit dhe efekteve të tyre në performancën e tij.

Mirëfunksionimi i administratës ka nevojë për linja të qarta hierarkike, manual të proceseve të punës për çdo njësi të institucionit ndryshe Procedura Standarde Veprimi (PSV), plan vjetor pune, si dhe

për promovimin dhe përfaqimin e standardeve dhe parimeve të administratës publike. Këto elementë nxisin një kulturë integriteti për administratën të cilës i përket institucioni.

Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator të institucionit rezulton që të jenë të inkuorpuara në një dokument të vetëm, PSV, dokument që të rregullojë në detaje proceset e punës të realizuara nga çdo strukturë/funksion i institucionit, proceset e punës të institucionit rregulluara me Kodin e Punës. Me urdhr të Titullarit nr. 280, datë 22.06.2023 është miratuar rregullore e brendshme e institucionit “Për organizimin , funksionimin, detyrat dhe kompetencat e administratës në Agjencinë e Trajtimit të Pronave”

Bazuar në Urdhrin e Kryeministrit nr. 203, datë 22.11.2023 “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Agjencisë së Trajtimit të Pronave”, numri i punonjësve të ATP-së, aktualisht është **148** punonjës. Agjencia e Trajtimit të Pronave ka një organikë të miratuar me 153 punonjës nga të cilët 5 prej tyre janë vakante. Rekrutimi bëhet me Kodin e Punës Përgjatë vitit kalendarik janë kryer shpallje të vendeve vakante sipas procedurave ligjore (17 vende vakante). Gjithashtu janë shpallur vendet vakante të krijuara përgjatë vitit për shkak të lëvizjes së stafit për 11 raste (lëvizje paralele, ngritje në detyrë, dorëheqje, largime etj).

Nga vlerësimi i situatës rezulton mungesë në staf në pozicionet e nivelit drejtues, si edhe atyre të kategorisë ekzekutive në njësitë përbërëse të ATP-së. Mbështetur në objektivat institucionale është duke u miratuar dhe zbatuar struktura e re e ATP-së. Pozicione pune të cilat për nga natyra e punës paraqesin nevoja për burime të kualifikuara si në përvojë ashtu edhe në kualifikime profesionale dhe që kërkojnë personel të përhershëm, mbulohen në disa raste me kontrata pune afatshkurtra. Mosplotësimi i tyre me staf të kualifikuar mund të rëndojë efektivitetin e proceseve të punës.

Strukturat institucionale antikorupsion dhe ato të ndërtimit të integritetit, që përfshijnë: Grupin Strategjik të Menaxhimit, 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 pamjaftueshëm për mirëfunksionimin e tyre. Institucioni ka ngritur njësinë e sinjalizimit brenda sektorit të burimeve njerëzore. Ka një sërë sfidash që lidhen me zbatimin ligjit për sinjalizimin, si, për shembull: kapacite 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, parashikimi i mekanizmave funksionalë për garantimin e anonimatit në institucion etj. Njësia e parandalimit të konfliktit të interesit të ngritur pranë sektorit të burimeve njerëzore në institucion paraqet mungesë në lidhje me burimet njerëzore adekuate dhe të trajnuara për funksionimin e saj dhe administrimin e regjistrit përkatës.

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 ndjek një plan vjetor të trajnimeve për punonjësit, mbështetur tek shpërndarja e një planifikimi temash për trajnim që përcillet nga stafi tek struktura e burimeve njerëzore dhe sipas

procedurave në MD dhe ASPA. Kjo është një listë temash dhe tematikash trajnimi që paraqiten tek Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA). Gjithashtu, punonjësit nga të gjitha drejtoritë, mund të propozojnë tema trajnimesh sipas nevojës, edhe përtej atyre që ka të miratuara aktualisht ASPA. Marrja e propozimeve nga punonjësit, i shërben më tej ASPA-s për të vlerësuar mundësinë e krijimit dhe miratimit të trajnimeve të reja për t'iu përshtatur nevojave të punonjësve në administratën publike.

Punonjësit e ATP-së, gjatë procesit të identifikimit të problematikave që lidhen me kapacitetet profesionale në fushat funksionale, evidentuan nevoja të dukshme për trajnime të specializuara sipas specifikave të sektorit/njesisë ku ata punojnë. Gjithashtu, është e nevojshme të bëhet një ndarje dhe programim i trajnimeve për stafin e ri, të bashkuar rishtazi institucionit, dhe atë me disa vite eksperiencë pune në ATP.

Lidhur me njohjen e Kodit të Etikës nga punonjësit, nga ana e Sektorit të Burimeve Njerzore, përcillen me e-mail tek të gjithë punonjësit, rregulloret përkatëse dhe Kodi i Etikës, të cilat gjenden të publikuara në Faqen Zyrtare të ATP-së, në Programin e Transparencës, si dhe këshillohen punonjësit rast pas rasti mbi çështje të ndryshme që parashikon rregullorja, si dhe trajnimet realizohen nga ASPA.

Nga vlerësimi i situatës dhe indikatorëve të komponentit të trajnimeve të stafit rezulton se institucioni ka përgatitur një plan vjetor të temave 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 të iii) të një sistemi feedback-u për të mundësuar vlerësimin e trajnimeve. Punonjësit e ATP-së të pyetur për planin për kualifikimin profesional të punonjësve, 53.6% e tyre raportuan se nuk kishin informacion për ekzistencën e tij, 24.7% raportuan se ishin në dijeni, ndërsa 21.6% raportuan se nuk kishin dijeni. Në lidhje me trajnimet e ofruara për punonjësit e ATP për tema të lidhura me integritetin, nga të dhënat e anketimit rezulton se: 89% e të anketuarve raportojnë se institucioni nuk ka ofruar trajnime për rregullat mbi mbrojtjen e sinjalizuesve; ndërsa për çështjet e parandalimit të konfliktit të interesit 49.5% e tyre raportojnë se nuk kanë marrë trajnime të tilla, përkundrajt 5.4%-shit që raporton se ka marrë trajnime për këtë çështje. Punonjësit e ATP-së, gjatë procesit të identifikimit të problematikave që lidhen me kapacitetet profesionale në fushat funksionale, evidentuan nevoja të dukshme për trajnime të specializuara sipas specifikave të sektorit/njesisë ku ata punojnë.

Me qëllim që të shmangen raste dhe situata që mund të dëmtojnë reputacionin dhe integritetin e institucionit, parashikohet që të programohen sesione trajnimi për të gjithë për të dhënë njohuri bazë dhe të vazhdueshme mbi çështje si etika, konflikti i interesit, pranimi dhe marrja e dhuratave, mospërfshirja në aktivitete që bien ndesh me detyrën zyrtare, etj.

Nëpërmjet zbatimit të masave të duhura dhe që gjenden në planin e veprimit të këtij Plani Integriteti, synohet ndryshimi i kulturës së “pranimit në heshtje” të dukurve që çënojnë integritetin institucional. Rritja e ndërgjegjësimit në fushën e luftës kundër korrupsionit dhe veprimeve të përgjegjshme të

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas fushave të përgjegjësisë së ATP-së. 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 aspekte të integritetit në ATP- në mënyrë që të minimizohet çënimi i tyre nga risqet e integritetit;
2. Burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme për ti rezistuar shkeljeve të integritetit;
3. Transparenca më e lartë e punës dhe e veprimtarisë së ATP brenda institucionit, me aktorë të jashtëm të interesuar dhe publikun.

2.I. 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 ndër marrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa.

Objektivi 1: Procese dhe rregulla të qarta mbi aspekte të integritetit në ATP – 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 aktiviteve
I.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 për procesin e pranimit të dhuratave nga ana e funksionarëve/punonjësve të institucionit dhe administrimin e këtij procesi; 3. Mungesë e rregullave për veprimtaritë e jashtme të punonjësve dhe deklarimin e tyre. 4. Mungesa e rregullave të detajuara për procedurën e hetimit dhe shqyrtimit të sinjalizimeve dhe veprime ose praktika të dyshuara korrupsioni nga ana e punonjësve të ATP-së.	Përputhshmërie dhe Reputacional	I Lartë	1. Rishikimi, miratimi i Kodit të Etikës dhe publikimi i tij. Parashikimi në Kodin e Etikës Rregulla specifike për Integritetin me: 1. Rregulla të qarta për procesin e deklarimit dhe pranimit të dhuratave, përfitime të tjera të ngjashme, shpenzimet e mbuluara nga të tjerët, administrimi i regjistrit përkatës; 2. Rregulla për pranimin e donacioneve/sponsorizimeve dhe funksionimin e regjistrit përkatës; 3. Përfshirja në kodin e etikës e rregullave për veprimtaritë e jashtme të punonjësve dhe deklarimin e tyre; 4. Rregulla për procedurën e hetimit dhe shqyrtimit të sinjalizimeve dhe veprime ose praktika të dyshuara korrupsioni;	ZV + Grupi i Punës për hartimin e Rregullave të Etikës dhe Integritetit/rishikimi i Kodit të Etikës të ATP-së + SBNJ(Gjashtëmujori i pare 2026)
I.2	Mangësi në rregulloren e brendshme të: 1. Ndryshimi i Strukturës së brendshme institucionale; 2. Përfshirjen e funksioneve që rrjedhin nga ligje të tjera, si ai për të drejtën e informimit apo njoftimit dhe konsultimit publik;	Përputhshmërie dhe Reputacional	I Lartë	Rishikimi i rregullores së brendshme për të përfshirë: 1. Reflektimin e strukturës së brendshme institucionale përfshirë edhe njësinë sinjalizimit apo konfliktit të interesit; 2. Përfshirjen e funksioneve/njësive që rrjedhin nga ligje të tjera, si ai për të drejtën e informimit apo njoftimit dhe konsultimit publik (koordinatorët);	ZV +Grupi i Punës për hartimin e Rregullores së Brendshme të institucionit (Gjashtëmujori idytë , 2026)

	3. Komunikimi me institucionet qendrore;			3. Përcaktimin e linjave të qarta të komunikimit dhe raportimit ndërmjet drejtorive të ndryshme; komunikimin me institucionin qendror;	
I.3	Dëmtimi i imazhit/reputacionit të ATP si rrjedhojë e: 1. Përfaqësimi i ATP-së në procese gjyqësore me ish-punonjës nga punonjësit të punësuar rishtazi me programin e ekselencës dhe jo ata me përvojë në sektorë. 2. Tendenca e punonjësve të sektorit të çështjeve gjyqësore për të ndërprerë marrëdhëniet e punës me ATP-në.	Reputacioni dhe Operacional	Mesatar	1. Të merren masa nga titullarët që përfaqësimi i institucionit në procese gjyqësore me ish-punonjës të ATP-së të bëhet nga stafi me përvojë në këtë institucion. 2. Të merren masa motivuese për punonjësit, si p.sh., duke ngritur një sistem motivimi të stafit etj.	ZV + Sektori i Përfaqësimit Gjyqësor dhe SBNJ (2025-2026-2027)
I.4	Papërputhshmëri procedurale me kuadrin rregullativ në procesin e menaxhimit financiar: 1. Mosndjekja e procedurave të prokurimit në raste të nevojave të menjëhershme (të paplanifikuara) për organizimin e aktiviteteve apo takimeve të punës për aparatin e ATP-së.	Përputhshmërie dhe Financiar	I lartë	1. Sektorët të koordinojnë me njëri-tjetrin në hartimin e një planifikimi sa më të saktë vjetor të aktiviteteve (në bazë të analizave të aktiviteteve periodike dhe atyre të paplanifikuara). 2. Në rastet e aktiviteteve të paplanifikuara, të mbahet një procesverbal lidhur me eventin dhe furnitorët, për të arritur në një përdorim sa më efektiv të fondeve. 3. Të realizohen kontrata me agjenci udhëtimesh duke zbatuar legjislacionin në fuqi duke shmangur apo duke minimizuar kostot e agjencisë (zgjedhja e agjencisë të bëhet nëpërmjet procedurave të prokurimit).	Drejtori i Përgjithshëm + Drejtoria e Menaxhimit Financiar dhe Prokurimeve. (2025-2026-2027)

1.5	Mungesë e bashkëpunimit me njësitë e tjera të ATP-se-së në procesin e planifikimit vjetor për institucionin.	Operacional	Mesatar	1. Të formalizohet në rregulloren e brendshme të institucionit procesi i planifikimit vjetor dhe ndërveprimi i njërive të ATP-së në kuadër të këtij procesi.	Grupi i punës përgjegjës për rishikimin e rregullores së brendshme (2026)
-----	--	-------------	---------	--	---

Objektivi 2: Burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme për ti 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)		Grupi i punës përcakton prioritetin e secilës masë 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 masë individuale
2.2	Mungesë e burimeve njerëzore si rrjedhojë e: 1. Burime njerëzore të kufizuara për funksionimin e GMS-së. 2. Kapacitete teknike të kufizuara të anëtarëve të GMS-së. 3. Kapacitete të kufizuara teknike të Koordinatorit të Menaxhimit të Riskut Financiar në institucion	Operacionale	I Lartë	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-së për kryerjen e funksioneve të tij. 3. Realizimi i trajnimeve të dedikuara për funksionin e Koordinatorit të Menaxhimit të Riskut Financiar, me qëllim mbulimin me kompetencë të detyrave funksionale të tij.	SBNJ + GMS + Drejtoria e Menaxhimit Financiar dhe Prokurimeve (2025-2026-2027)
2.3	Mungesë e dokumentit të politikave për mbrojtjen e të dhënave personale nuk është hartuar dhe miratuar në nivel institucioni.	Përputhshmërie dhe Reputacional	I Lartë	ATP ka miratuar Rregulloren për Mbrojtjen, përpunimin, ruajtjen dhe sigurinë e të dhënave personale miratuar me urdhërin e DP nr. 248 dt. 27.09.2019. Monitorimi në vijimësi i zbatimit të rregullores.	SBNJ

Objektivi 3: Transparenca më e lartë e punës dhe e veprimtarisë së ATP 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 aktiviteteve
3.1	Rregullorja e brendshme për procedurën e shqyrtimit të hetimit administrativ të sinjalizimit dhe mekanizmat e mbrojtjes së konfidenialitetit nuk është publikuar.	Reputacional	Mesatar	Publikimi i rregullores e brendshme për procedurën e shqyrtimit të hetimit administrativ të sinjalizimit dhe mekanizmat e mbrojtjes së konfidenialitetit.	SP+ Koordinatori për të Drejtën e Informimit + IT (personi përgjegjës për IT) (Gjashtëmujori i dytë, 2026)