



AGJENCIA KOMBËTARE E DIASPORËS

**PLANI I INTEGRITETIT
i Agjencisë Kombëtare të Diasporës
2026-2030**

1. RËNDËSIA E PLANIT TË INTEGRITETIT

Integriteti institucional është një element themelor për krijimin dhe funksionimin e institucioneve publike transparente, të përgjegjshme dhe të orientuara drejt interesit publik. Ai kontribuon në rritjen e besimit të qytetarëve dhe grupeve të interesit ndaj institucioneve publike dhe garanton që ushtrimi i funksioneve dhe përdorimi i burimeve publike të bëhet në përputhje me parimet e ligjshmërisë, paanshmërisë, profesionalizmit dhe përgjegjshmërisë.

Për Agjencinë Kombëtare të Diasporës, integriteti institucional merr një rëndësi të veçantë për shkak të rolit dhe përgjegjësi që institucioni ka në hartimin dhe zbatimin e politikave shtetërore në fushën e diasporës, bashkëpunimin me komunitetet shqiptare jashtë vendit, forcimin e lidhjeve të tyre me Republikën e Shqipërisë, si dhe bashkërendimin e nismave dhe aktiviteteve që lidhen me diasporën.

Veprimtaria e Agjencisë Kombëtare të Diasporës duhet të mbështetet në standarde të larta të integritetit, etikës dhe profesionalizmit, me qëllim garantimin e një administrate të paanshme, transparente dhe të përgjegjshme. Punonjësit dhe drejtuesit e Agjencisë kanë përgjegjësi të përbashkët për ruajtjen e besimit të publikut dhe të komuniteteve shqiptare jashtë vendit, duke ushtruar funksionet e tyre në mënyrë të drejtë, profesionale dhe në interes të publikut.

Korrupsioni, konflikti i interesit, mungesa e etikës, keqpërdorimi i detyrës dhe mungesa e transparencës janë ndër faktorët që mund të cenojnë integritetin institucional dhe të dëmtojnë besimin e publikut. Parandalimi dhe menaxhimi i këtyre rreziqeve përbën një përgjegjësi të vazhdueshme të Agjencisë dhe të çdo punonjësi të saj.

Në këtë kontekst, Plan i Integritetit është një instrument i rëndësishëm për identifikimin, vlerësimin dhe trajtimin e rreziqeve që mund të cenojnë integritetin e Agjencisë. Ai synon jo vetëm parandalimin e rasteve të korrupsionit dhe shkeljeve të tjera, por edhe krijimin dhe konsolidimin e një kulture institucionale të bazuar në etikë, përgjegjshmëri, transparencë dhe profesionalizëm.

Plan i Integritetit shërben gjithashtu si instrument për forcimin e mekanizmave të kontrollit të brendshëm, përmirësimin e procedurave administrative, rritjen e përgjegjshmërisë së stafit dhe garantimin e një menaxhimi sa më efikas të burimeve publike.

Në këtë kuadër, Agjencia Kombëtare e Diasporës angazhohet për krijimin dhe ruajtjen e një mjedisi institucional ku vendimmarrja dhe ushtrimi i funksioneve publike udhëhiqen nga parimet e ligjshmërisë, integritetit, transparencës, paanshmërisë dhe interesit publik.

Plan i Integritetit nuk konsiderohet vetëm si një dokument formal, por si një instrument i vazhdueshëm i menaxhimit institucional, i cili kërkon angazhimin e drejtimit dhe të gjithë punonjësve të AKD. Zbatimi i tij do të shoqërohet me monitorim, vlerësim periodik dhe, sipas nevojës, përditësim të masave të parashikuara.

1. marrëdhëniet dhe bashkëpunimi me diasporën;
2. zbatimi dhe monitorimi i politikave dhe programeve për diasporën;
3. menaxhimi i dokumentacionit dhe informacionit;
4. konfliktet e interesit dhe deklarimi i interesave private;
5. etika dhe sjellja profesionale;
6. sinjalizimi dhe raportimi i parregullsive;
7. proceset e vendimmarrjes dhe llogaridhënia institucionale.

2.1 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit

Procesi i hartimit dhe zbatimit të Planit të Integritetit të Agjencisë Kombëtare të Diasporës do të zhvillohet në disa faza të ndërlidhura.

2.1.1 Ngritja e grupit të punës dhe mobilizimi i stafit

Për hartimin e Planit të Integritetit do të ngrihet një grup pune me urdhër të titullarit të Agjencisë. Në përbërje të grupit të punës do të përfshihen punonjës nga strukturat kryesore të Agjencisë, duke siguruar përfaqësim të fushave të ndryshme të veprimtarisë institucionale.

Grupi i punës do të jetë përgjegjës për koordinimin e procesit, mbledhjen dhe analizimin e informacionit, identifikimin e rreziqeve të integritetit dhe hartimin e masave për trajtimin e tyre.

Përfshirja e stafit në proces do të jetë e rëndësishme për të garantuar që vlerësimi i integritetit të pasqyrojë realisht proceset e punës, problematikat dhe rreziqet që mund të shfaqen në veprimtarinë e Agjencisë.

2.1.2 Identifikimi dhe analiza e riskut

Në këtë fazë do të analizohet kuadri ligjor dhe rregullator që përcakton veprimtarinë e AKD, aktet e brendshme administrative, rregulloret dhe procedurat e punës.

Gjithashtu, do të shqyrtohen raportet e auditimit, raportet e monitorimit, dokumentet e planifikimit dhe raportimit, si dhe çdo burim tjetër informacioni që mund të ndihmojë në identifikimin e rreziqeve të integritetit.

Për identifikimin e rreziqeve do të përdoren, sipas nevojës, intervista, diskutime me punonjësit, fokus-grupe dhe anketime të brendshme.

Vëmendje e veçantë do t'u kushtohet proceseve ku ekziston mundësi më e madhe për konflikt interesi, ndikim të papërshtatshëm, mungesë transparence, keqpërdorim të burimeve publike ose shkelje të standardeve të etikës.

2.1.3 Vlerësimi i rreziqeve të integritetit

Pas identifikimit të rreziqeve, ato do të vlerësohen në bazë të probabilitetit të shfaqjes dhe ndikimit që mund të kenë në integritetin dhe funksionimin e AKD.

Rreziqet do të klasifikohen sipas nivelit të tyre dhe do të përcaktohen ato fusha që kërkojnë ndërhyrje prioritare.

Në këtë fazë do të vlerësohet edhe efektiviteti i mekanizmave ekzistues të kontrollit dhe do të identifikohen nevojat për përmirësimin apo krijimin e masave të reja.

2.1.4 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut

Në bazë të rezultateve të vlerësimit do të hartohet Plani i Veprimit për Menaxhimin e Rreziqeve të Integritetit.

Plani i Veprimit do të përcaktojë masat konkrete që duhet të ndërmerren për parandalimin, reduktimin ose eliminimin e rreziqeve të identifikuara.

Për çdo masë do të përcaktohen, sipas rastit:

- aktiviteti që do të realizohet;
- struktura ose personi përgjegjës;
- afati i zbatimit;
- burimet e nevojshme;
- treguesit e realizimit;
- mënyra e monitorimit dhe raportimit.

2.2 Qasja metodologjike

Për vlerësimin e rreziqeve të integritetit në Agjencinë Kombëtare të Diasporës do të përdoret qasja cilësore.

2.2.1 Metoda cilësore

Metoda cilësore do të përfshijë analizën e kuadrit ligjor dhe rregullator, shqyrtimin e procedurave dhe dokumenteve të brendshme, si dhe konsultimet me punonjësit e Agjencisë.

Nëpërmjet intervistave dhe diskutimeve me stafin do të identifikohen proceset e punës që paraqesin rrezik më të madh ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike, konfliktit të interesit, parregullsive administrative apo keqpërdorimit të burimeve publike.

Në procesin e analizës do të merren në konsideratë, sipas disponueshmërisë, raportet e auditimit, raportet e monitorimit, raportet e institucioneve mbikëqyrëse dhe kontrolluese, si dhe burime të tjera relevante.

Gjithashtu, do të analizohet niveli i transparencës së Agjencisë dhe zbatimi i kërkesave për informim dhe komunikim me publikun dhe diasporën.

2.3 Përmbajtja e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit të Agjencisë Kombëtare të Diasporës do të përmbajë:

- **Rëndësinë e Planit të Integritetit**, e cila shpreh angazhimin institucional për ruajtjen dhe forcimin e integritetit;
- **Përshkrimin e procesit të hartimit të Planit të Integritetit**, duke përfshirë fazat dhe metodologjinë e përdorur;
- **Qëllimin dhe objektivat e Planit të Integritetit**, të orientuara drejt forcimit të integritetit, profesionalizmit, transparencës dhe llogaridhënies;
- **Vlerësimin e rreziqeve të integritetit**, sipas fushave dhe proceseve kryesore të veprimtarisë së Agjencisë;
- **Planin e Veprimit**, i cili përcakton masat konkrete për trajtimin e rreziqeve të identifikuar;
- **Mekanizmat e monitorimit dhe raportimit**, për vlerësimin periodik të zbatimit dhe efektivitetit të masave.

Plani do të jetë i aksesueshëm për punonjësit e Agjencisë dhe në përputhje me legjislacionin për të drejtën e informimit dhe mbrojtjen e të dhënave, për publikun dhe grupet e interesit.

Ai do të shërbejë si një dokument i gjallë dhe instrument praktik për orientimin e veprimtarisë së përditshme drejt standardeve të larta të integritetit, etikës, transparencës dhe performancës institucionale.

3. QËLLIMET DHE OBJEKTIVAT E PLANIT TË INTEGRITETIT

Qëllimi kryesor i Planit të Integritetit të Agjencisë Kombëtare të Diasporës është **forcimi i integritetit, transparencës dhe llogaridhënies institucionale, parandalimi i korrupsionit dhe rritja e besimit të diasporës shqiptare ndaj AKD.**

Për realizimin e këtij qëllimi janë përcaktuar tre objektiva kryesore:

Objektivi 1:

Forcimi i kuadrit institucional, etik dhe i mekanizmave për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit

Ky objektiv nënvizon rëndësinë dhe sfidat e etikës publike dhe llogaridhënies në Agjenci.

Ai demonstroi rolin e rëndësishëm që luan etika dhe llogaridhënia publike në përmbushjen e qeverisjes së brendshme që karakterizohet nga efikasiteti, transparenca dhe pjesëmarrja.

Masat për promovimin e integritetit në sektorin publik kushtëzohen shumë nga kuadri i brendshëm rregullator dhe struktura institucionale. Në përgjithësi, kombinimi i masave me një “kuadër rregullash, udhëzimesh dhe procedurash” është efikase për luftën kundër praktikave joetike në funksionet publike. Mekanizmat e trajtuara në këtë kuadër janë:

- kodin e etikës;
- politikat e konfliktit të interesit;
- politikat e deklarimit të pasurisë;
- deklarimi dhe pranimi i dhuratave;
- sinjalizimi.

Nr.	Rreziku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku i brendshëm	Kontrolli / Rekomandimet	Personi përgjegjës dhe afati
1	Mungesë e Kodit të Etikës për punonjësit e AKD-së	Veprimtaria / Reputacioni	I lartë	Hartimi, miratimi dhe publikimi i Kodit të Etikës, duke përfshirë rregullat për dhuratat, konfliktin e interesit, aktivitetet e jashtme, përdorimin e burimeve publike, nepotizmin, donacionet/sponsorizimet dhe mbrojtjen e sinjalizuesve. Organizimi i trajnimeve periodike për stafin.	Grup pune i ngritur me Urdher te titullarit te AKD; 2026 dhe në vazhdim
2	Mospërditësim i Rregullores së Brendshme të AKD-së, e cila të sinkronizohet me ndryshimet ligjore të pësuara.	Veprimtaria / Ligjor	I lartë	Rishikimi dhe miratimi i Rregullores së Brendshme në përputhje me strukturën, funksionet, kuadrin ligjor dhe përgjegjësitë aktuale të AKD-së; përcaktimi i qartë i linjave të komunikimit, raportimit dhe vendimmarrjes.	Drejtuesi i AKD-së + grup pune dhe miratimi nga ministri përgjegjës për çështjet e diasporës; 2026

3	Mungesë e rregullave të qarta për konfliktin e interesit dhe sinjalizimin	Veprimtaria / Reputacioni	I lartë	Përcaktimi i procedurave për deklarimin dhe trajtimin e konfliktit të interesit dhe sinjalizimeve; informimi dhe trajnimi i punonjësve për detyrimet përkatëse.	Strukturat përgjegjëse të AKD-së; 2026 dhe në vazhdim
4	Mungesë e politikave/procedurave të qarta për transparencën, të drejtën e informimit dhe mbrojtjen e të dhënave	Reputacioni / Ligjor	Mesatar	Hartimi dhe publikimi i politikave/procedurave për transparencën, të drejtën e informimit, konsultimin publik dhe mbrojtjen e të dhënave personale.	Strukturat përgjegjëse; 2026
5	Mungesa e përditësimit sistematik të Regjistrit të Riskut dhe të mekanizmave të strukturuar për identifikimin, vlerësimin dhe monitorimin e risqeve.	Veprimtaria	I lartë	Përditësimi dhe mirëmbajtja e Regjistrit ekzistues të Riskut dhe planeve të veprimit për adresimin e risqeve të identifikuara; si dhe monitorimi dhe raportimi periodik mbi zbatimin e masave të përcaktuara dhe rezultatet e arritura.	Drejtuesi i AKD-së + grupi i menaxhimit të riskut; 2026 dhe në vazhdim

Objektivi 2:

Forcimi i menaxhimit të burimeve njerëzore, profesionalizmit dhe kulturës së integritetit

Ky objektivi synon konsolidimin e një administrate profesionale, të përgjegjshme dhe të paanshme, ku menaxhimi i burimeve njerëzore mbështetet në meritë, transparencë, barazi dhe përgjegjshmëri.

Në këtë kuadër, AKD do të synojë:

- zbatimin transparent dhe të drejtë të procedurave të rekrutimit dhe zhvillimit në karrierë;
- forcimin e mekanizmave të vlerësimit të performancës;
- përcaktimin e qartë të përgjegjësive dhe kompetencave;
- rritjen e përgjegjshmërisë së punonjësve dhe drejtuesve në të gjitha nivelet;
- zhvillimin e vazhdueshëm profesional të stafit;
- organizimin e trajnimeve mbi integritetin, etikën dhe parandalimin e korrupsionit;
- krijimin e një kulture institucionale të bazuar në profesionalizëm, bashkëpunim, respekt dhe integritet;

- forcimin e mekanizmave të kontrollit të brendshëm dhe menaxhimit të riskut.

Nr.	Rreziku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku i brendshëm	Kontrolli / Rekomandimet	Personi përgjegjës dhe afati
1	Mungesë ose pamjaftueshmëri e burimeve njerëzore në raport me funksionet dhe objektivat e AKD-së	Burimet Njerëzore / Veprimtaria	I lartë	Kryerja e analizës së nevojave për personel; plotësimi i pozicioneve vakante dhe propozimi i ndryshimeve të nevojshme në strukturë.	Drejtuesi i AKD-së + struktura e BNJ; 2026
2	Përshkrime pune të papërditësuara ose mungesë e qartësisë mbi detyrat dhe përgjegjësitë	BNJ / Veprimtaria	Mesatar	Rishikimi dhe përditësimi i përshkrimeve të punës për çdo pozicion; përcaktimi i qartë i përgjegjësiave dhe linjave të raportimit.	Struktura e BNJ + drejtuesit e njësive; 2026
3	Mungesë e një plani vjetor të trajnimeve dhe zhvillimit profesional	BNJ / Veprimtaria	Mesatar	Hartimi dhe miratimi i Planit Vjetor të Trajnimeve bazuar në nevojat e stafit, prioritetet e AKD-së dhe zhvillimet në fushën e diasporës; vlerësimi periodik i efektivitetit të trajnimeve.	Struktura e BNJ; çdo vit
4	Mungesë standardizimi të proceseve dhe procedurave të punës	Veprimtaria	I lartë	Hartimi dhe miratimi i procedurave standarde të punës (PSV) për proceset kryesore të AKD-së, duke përfshirë menaxhimin e dokumentacionit, komunikimin, trajtimin	Drejtuesi i AKD-së + njësitë përgjegjëse; 2026–2027

Nr.	Rreziku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku i brendshëm	Kontrolli / Rekomandimet	Personi përgjegjës dhe afati
				e kërkesave dhe bashkëpunimin me institucionet partnere.	
5	Komunikim dhe bashkëpunim i pamjaftueshëm ndërmjet strukturave të AKD-së dhe institucioneve/aktorëve të tjerë	Veprimtaria / Reputacioni	Mesatar	Përcaktimi i rregullave të komunikimit dhe koordinimit; zhvillimi i takimeve periodike; mbajtja e dokumentimit dhe ndjekja e detyrave të përcaktuara.	Drejtuesi i AKD-së + strukturat përkatëse; në vazhdimësi
6	Mungesë e një sistemi efektiv për vlerësimin e performancës së punonjësve	BNJ / Veprimtaria	Mesatar	Përcaktimi i treguesve të performancës, realizimi në kohë i vlerësimeve dhe përdorimi i rezultateve për zhvillimin profesional dhe planifikimin e trajnimeve.	Struktura e BNJ + drejtuesit e njësive; çdo vit
7	Humbje ose mosdorëzim i informacionit dhe dokumentacionit gjatë ndryshimit të stafit	Veprimtaria	Mesatar	Miratimi i një procedure për dorëzimin e detyrës, dosjeve dhe dokumentacionit fizik/elektronik; përcaktimi i përgjegjësive dhe afateve.	Struktura e BNJ + drejtuesit e njësive; 2026

Objektivi 3:

Rritja e transparencës, llogaridhënies dhe cilësisë së marrëdhënieve me diasporën dhe publikun

Ky objektiv synon garantimin e një veprimtarie institucionale transparente, të hapur dhe të përgjegjshme ndaj publikut, diasporës shqiptare dhe grupeve të interesit.

Në këtë kuadër, Agjencia do të synojë:

- rritjen e transparencës mbi veprimtarinë, programet dhe aktivitetet institucionale;
- përmirësimin e aksesit në informacionin me interes publik;
- forcimin e komunikimit dhe konsultimit me diasporën shqiptare dhe grupet e interesit;
- përmirësimin e mekanizmave për trajtimin e kërkesave, ankesave dhe sugjerimeve;
- rritjen e llogaridhënies për përdorimin e burimeve publike dhe realizimin e objektivave institucionale;
- përmirësimin e cilësisë së shërbimeve dhe komunikimit me diasporën;
- forcimin e mekanizmave të monitorimit dhe raportimit të Planit të Integritetit;
- publikimin, sipas legjislacionit në fuqi, të rezultateve të monitorimit dhe progresit të zbatimit të masave;
- përdorimin e rezultateve të monitorimit për përmirësimin e vazhdueshëm të veprimtarisë së AKD.

Nr.	Rreziku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku i brendshëm	Kontrolli / Rekomandimet	Personi përgjegjës dhe afati
1	Planifikim jo efektiv i buxhetit dhe mospërputhje ndërmjet nevojave dhe fondeve të disponueshme	Financiar / Veprimtaria	I lartë	Hartimi i planifikimit buxhetor mbi bazën e prioriteteve dhe objektivave të AKD-së; monitorim periodik i realizimit të buxhetit dhe rishikim sipas nevojave.	Struktura financiare + drejtuesi i AKD-së; çdo vit
2	Njohuri të kufizuara të stafit mbi procedurat e prokurimit publik dhe menaxhimit financiar	Burimet Njerëzore / Financiar	Mesatar	Trajnime periodike për prokurimin publik, menaxhimin financiar, kontrollin e brendshëm dhe përgjegjësitë e njësive kërkuuese.	Struktura financiare + BNJ; në vazhdimësi

Nr.	Rreziku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku i brendshëm	Kontrolli / Rekomandimet	Personi përgjegjës dhe afati
3	Mungesë e procedurave të standardizuara për prokurimet dhe administrimin e aktiveve	Financiar / Veprimtaria	I lartë	Hartimi dhe zbatimi i PSV-ve për prokurimet, administrimin e aktiveve, inventarizimin, mirëmbajtjen dhe përdorimin e pasurisë publike.	Struktura financiare + struktura përgjegjëse për shërbimet; 2026
4	Mangësi në dokumentimin dhe gjurmueshmërinë e shpenzimeve dhe përdorimit të burimeve publike	Financiar / Ligjor	Mesatar	Forcimi i kontrolleve paraprake dhe periodike; dokumentim i plotë i procedurave dhe transaksioneve; ndarje e qartë e funksioneve dhe përgjegjësisë.	Struktura financiare + drejtuesit e njësive; në vazhdimësi
5	Pamjaftueshmëri e bazës materiale dhe mjeteve teknologjike për realizimin e funksioneve të AKD-së	Financiar / Veprimtaria	Mesatar	Vlerësim periodik i nevojave për pajisje, sisteme dhe mjete pune; planifikim i fondeve dhe sigurimi i mjeteve të nevojshme në përputhje me prioritetet.	Struktura financiare + administrata; 2026–2027

4. MONITORIMI DHE RAPORTIMI I PLANIT TË VEPRIMIT

Monitorimi i Planit të Integritetit do të kryhet në mënyrë periodike nga strukturat dhe personat përgjegjës për zbatimin e masave të përcaktuara në Planin e Veprimit.

Procesi i monitorimit do të synojë të vlerësojë:

- nivelin e zbatimit të masave të parashikuara;

- realizimin e aktiviteteve brenda afateve të përcaktuara;
- efektivitetin e masave të ndërmarra;
- ndryshimet në nivelin dhe natyrën e rreziqeve të integritetit;
- nevojën për masa shtesë ose ndryshimin e masave ekzistuese;
- problematikat e hasura gjatë zbatimit;
- rezultatet dhe ndikimin e masave në përmirësimin e integritetit institucional.

Monitorimi do të shërbejë gjithashtu për të identifikuar ndryshimet në kontekstin institucional apo në proceset e punës, të cilat mund të krijojnë rreziqe të reja ose të ndryshojnë nivelin e rreziqeve ekzistuese.

Në bazë të rezultateve të monitorimit, Plani i Veprimit mund të përditësohet dhe përshtatet me qëllim rritjen e efektivitetit të masave të parashikuara.

Raportimi do të jetë pjesë e rëndësishme e procesit të zbatimit të Planit të Integritetit. Strukturat ose personat përgjegjës do të raportojnë periodikisht mbi nivelin e realizimit të masave dhe problematikat e evidentuara.

Raportet e monitorimit do t'i paraqiten drejtimit të Agjencisë për vlerësim dhe marrjen e masave të nevojshme për përmirësimin e mëtejshëm të procesit.

Sipas kërkesave të kuadrit ligjor dhe rregullator në fuqi, rezultatet e monitorimit dhe raportimit mund të bëhen publike, duke garantuar transparencën dhe llogaridhënien institucionale.

Procesi i monitorimit dhe raportimit do të koordinohet nga personi/struktura përgjegjëse për integritetin në Agjenci, në bashkëpunim me njësitë përkatëse.

Zbatimi i Planit do të shoqërohet edhe me aktivitete informuese dhe ndërgjegjësuere për punonjësit, me qëllim që parimet e integritetit dhe standardet e etikës të jenë pjesë e kulturës së përditshme institucionale.

Në këtë mënyrë, Plani i Integritetit do të shërbejë jo vetëm si një instrument për identifikimin dhe menaxhimin e rreziqeve, por edhe si një mekanizëm për përmirësimin e vazhdueshëm të qeverisjes së brendshme, forcimin e besimit të publikut dhe rritjen e cilësisë së marrëdhënieve të AKD me diasporën shqiptare.