

PLANI I INTEGRITETIT

2025-2028

Miratuar me Urdhrin e Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural,
nr. 376, datë 27.5.2025.

Grupi i punës i ngritur për hartimin e Planit të Integritetit në AZHBR, në zbatim të Urdhrit Nr. 361, datë 19.05.2025:

Z. Enel Çinije, Kryetar i Grupit, Drejtor i Drejtorisë së Parandalimit të Mashtrimit, Parregullsisve dhe Riskut

Znj. Antoneta Qemali, Koordinator Risku në Drejtorinë Juridike dhe të Shërbimeve Mbështetëse

Znj. Gerjola Bakiu, Koordinator Risku në Drejtorinë e Përzgjedhjes dhe Aprovimit të Projekteve

Znj. Xhilda Mustafaraj, Koordinator Risku në Drejtorinë e Kontrollit

Znj. Fatbardha Shpati, Koordinator Risku në Drejtorinë e Autorizimit të Pagesave

Znj. Iva Hysenaj, Koordinator Risku në Drejtorinë e Ekzekutimit të Pagesave

Znj. Enkereta Kora, Koordinator Risku, në Drejtorinë e Financës;

Znj. Kostanca Hasmeta, Koordinator Risku në Drejtorinë e Teknologjisë së Informacionit

Z. Roland Papajorgji, Koordinator Risku në Drejtorinë e Bazës së të Dhënave dhe Studimit të Tregut

Znj. Majlinda Polisi, Koordinator Risku në Drejtorinë e Monitorimit të Skemave, Riskut dhe Raportimit

Znj. Marsela Markja, Koordinator Risku në Drejtorinë e Auditimit të Brendshëm

Miratuar Plan i Integritetit nga drejtorët e drejtorive përkatëse të AZHBR-së.

1. *Altin Caco - Drejtor i Drejtorisë së Përzgjedhjes dhe Aprovimit të Projekteve*
2. *Sokol Dedi - Drejtor i Drejtorisë së Kontrollit*
3. *Anida Pashollari - Drejtor i Drejtorisë Financës*
4. *Anxhela Meta - Drejtor i Drejtorisë së Autorizimit të Pagesave*
5. *- Drejtor i Ekzekutimit të Pagesave*
6. *- Drejtor i Drejtorisë së Bazës së të Dhënave dhe Studimit të Tregut*
7. *Dorian Hila - Drejtor i Drejtorisë së Monitorimit të Skemave, Riskut dhe Raportimit*
8. *- Drejtor i Drejtorisë Juridike dhe Shërbimeve Mbështetëse*
9. *Esmerilda Mustafaraj – Drejtor i Drejtorisë së Auditimit të Brendshëm*
10. *Kostanca Hasmeta - Drejtor i Drejtorisë së Teknologjisë së Informacionit*
11. *Enel Çinije- Drejtor i Drejtorisë së Parandalimit të Mashtrimit, Parregullsisve dhe Riskut*

Ky plan u hartua mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Institucionet e qeverisjes qendrore.

SHKURTESA DHE AKRONIME

AZHBR	Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural
IPARD	Instrumenti i para anëtarësimit në fushën e bujqësisë dhe zhvillimit Rural
MVRI	Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit
DJSHM	Drejtoria Juridike dhe e Shërbimeve Mbështetëse
SJP	Spektori Juridik dhe i Prokurimeve
SBNJ	Spektori i Burimeve Njerëzore
DAB	Drejtoria Auditit të Brendshëm
ZKA	Zyrtari Kombëtar Autorizues
AM	Autoriteti Menaxhues
DAP	Drejtoria e Autorizimit të Pagesave
DG-AGRI	Directorate General for Agriculture and Rural Development

HYRJE

Plani i integritetit u hartua gjatë periudhës Maj 2025. Ky plan është hartuar duke u mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit (MVRI) për qeverisjen qendrore.

Qëllimi i Planit të Integritetit është vlerësimi i risqeve të integritetit të cilat kompromentojnë realizimin e objektivave dhe ofrimin e shërbimit publik në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme në fusha:

- Menaxhimi i fondeve të BE-së në fushën e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural përmes programit IPARD;
- Menaxhimi i fondeve të Skemave Kombëtare;
- Realizimi i financimeve në përputhje me Politikën e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural me qëllim rritjen dhe zhvillimin e ekonomisë bujqësore;
- Sigurimi i transparencës dhe publicitetit;
- Akreditimi i procedurave për programin IPARD III;
- Menaxhimi i Burimeve Njerëzore;
- Autorizimi i Pagesës për Skemat Kombëtare;
- Kryerja e kontrolleve ex-ante dhe ex-post për masat IPARD dhe skemat Kombëtare, bazuar në Manualin e Drejtorisë së Kontrollit (IPARD dhe Skemat Kombëtare);
- Monitorimi i Buxhetit;
- Përgatitja e Pasqyrave Financiare;
- Menaxhimi i Borxhit;
- Ekzekutimi i pagesave për projektet e Skemave Kombëtare;
- Menaxhimi dhe raportimi i parregullsive;
- Hapja e nje thirrje për Programin IPARD III;
- Koordinimi midis drejtorive dhe strukturave të tjera, raportimi i saktë dhe i plotë brenda afateve;
- Menaxhimi i sigurisë së informacionit;
- Menaxhimi i Riskut;
- Identifikimi dhe parandalimi i riskut për mashtrim;
- Zbatimi i politikave të integritetit në të gjitha nivelet nga stafi i AZHBR-së;
- Arkivimi, administrimi i dokumenteve shkresore dhe atyre elektronike.

1. Koncepti “Integritet”

Integriteti konsiston në përmbushjen e disa karakteristikave për një qeverisje të përgjegjshme dhe përbën një parakusht për ligjshmërinë e veprimeve të qeverisë, në kuadër të luftës kundër korrupsionit.

Sipas dokumentit teknik të Këshillit të Europës për metodologjinë e vlerësimit të riskut, disa nga format e shkeljes së integritetit janë:

- Korrupsioni;
- Përvetësimi, shpërdorimi, devijimi i fondeve publike;
- Trajtimi i qytetarëve në mënyrë të pabarabartë ose të pa drejtë;
- Kërkesat dhe procedurat e tepërta administrative;
- Mosrespektimi i procedurave/ respektimi i kërkesave ligjore;
- Mungesa e profesionalizmit gjatë ushtrimit të detyrave;
- Neglizhenca.

Risku i integritetit përbën efektin e pasigurisë për objektivat organizative të institucionit, të shkaktuar nga korrupsioni dhe shkeljet e integritetit, si dhe lidhet me mundësinë e përditshme të ndodhjes së një ngjarjeje me ndikim në integritetin e institucionit.

1.1 Informacion i shkurtër mbi Planin e Integritetit

Plani i Integritetit është një dokument strategjik dhe operativ, i cili i shërben institucionit për identifikimin dhe parandalimin e tërësisë së risqeve, që çenojnë integritetin e institucionit, zyrtarëve dhe nëpunësve publikë. Pra, shërben si një dokument pune, ku përcaktohen masa konkrete për trajtimin e risqeve të integritetit dhe arritjen e objektivave strategjike dhe specifike të institucionit.

Në kuadër të reformave të administratës publike, rezultojnë të rëndësishme forcimi i integritetit dhe miratimi i masave sistematike antikorrupsion.

Qëllimi i vlerësimit të riskut është identifikimi i risqeve “të sjelljes” brenda institucionit, që kompromenton aftësinë e tij për të kryer funksionin e shërbimit publik, në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme.

Roli i rëndësishëm që ka Plani i Integritetit përfshin përmirësimin e një sistemi efektiv të menaxhimit të integritetit në institucion, forcimin e llogaridhënies publike dhe transparencës në institucion, forcimin e rezistencës institucionale ndaj çënimeve të integritetit, si dhe planifikimin e menaxhimit të riskut të integritetit.

Plani i integriteti do të ofrojë kornizën konceptuale mbi politikat dhe masat për të parandaluar shkeljet e integritetit të zyrtarëve dhe punonjësve publikë, si dhe për monitorimin e efekteve të masave të zbatuara në një institucion publik në zbatim të **Vendimt nr. 859, datë 26.12.2024 për miratimin e strategjisë ndërsektoriale kundër korrupsionit 2024-2030, planit të veprimit 2024-2026 në zbatim të saj dhe pasaportës së treguesve të performances.** Gjithashtu, plani është një dokument pune ku përcaktohen masa konkrete për trajtimin e

risqeve të integritetit dhe arritjen e objektivave strategjike dhe specifike të institucionit.

1.2. Qëllimi dhe objektivat e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit të AZHBR-së synon të përmirësojë kuadrin rregullator të etikës dhe integritetit, të nxisë kulturën e integritetit brenda institucionit, të forcojë burimet njerëzore në lidhje me etikën dhe integritetin me qëllimin final krijimin e të gjithave kushteve të nevojshme për të pasur një administratë tërësisht transparente. Për arritjen e këtyre synimeve u identifikuan tre objektiva:

- *Përmirësimi i sistemit të kontrollit të brendshëm për një menaxhim sa më efektiv të fondeve të BE-së dhe atyre të Qeverisë Shqipëtare në fushën e zhvillimit bujqësor dhe rural;*
- *Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe forcimi i kapaciteteve njerëzore në lidhje me etikën dhe integritetin;*
- *Rritja e transparencës dhe llogaridhënies.*

Plani i integritetit do të ketë një rol shumë të rëndësishëm e konkretisht në:

- Përmirësimin e një sistemi efektiv të menaxhimit të integritetit në institucion, që synon sigurimin e respektimit të kërkesave ligjore, procedurale, kuadrin të brendshëm rregullator, si dhe standardet ndërkombëtare në këtë fushë. Ky sistem do të jetë funksional nëpërmjet zhvillimit të kapaciteteve njerëzore të institucionit në të gjitha nivelet për antikorrupsion efektiv, dhe krijimit të bashkëpronësisë për procesin në tërësi, për zhvillimin e zbatimit dhe monitorimit të planeve të integritetit, për të gjithë punonjësit e institucionit;
- Forcimin e llogaridhënies publike dhe transparencës në institucion, për të siguruar rritjen e besueshmërisë publike në qeverisje dhe në performancën e integritetit të sektorit publik;
- Forcimin e rezistencës institucionale ndaj cenimeve të integritetit, përmes përmirësimit të kontrolleve operacionale në fushat e funksionit të institucionit dhe proceset e punës me risk korrupsioni;
- Planifikimin e menaxhimit të riskut të integritetit në institucion, me fokus në fushat e funksionit të institucionit me risk më të lartë të cenimit të integritetit, duke synuar integrimin e këtij procesi në kulturën institucionale.
-

1.4 RËNDËSIA E PLANIT TË INTEGRITETIT

Integriteti i sektorit publik i referohet përdorimit të pushteteve dhe burimeve që i janë besuar sektorit publik në mënyrë efektive, të ndershme dhe për qëllime publike. Standardet etike përfshijnë transparencën, përgjegjshmërinë, efikasitetin dhe kompetencën.

AZHBR gjatë ushtrimit të veprimtarisë së saj përballet me risqe të ndryshme integriteti të cilat mund të pengojnë realizimin e objektivave të akreditimit, objektivave operacionale, të raportimit dhe të përputhshmërisë.

Përmes këtij plani synohet të adresohen në mënyrë metodike risqet e integritetit lidhur me proceset e punës sipas funksioneve, me rezultatin final të pritshëm, forcimin e rezistencës institucionale ndaj riskut të integritetit dhe minimizimin e tij.

2. Procesi i hartimit të Planit të Integritetit

Hartimi i Planit të Integritetit në AZHBR konsistoi në zbatimin e fazave të mëposhtme:

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Drejtori i Përgjithshëm i AZHBR-së ngriti grupin e punës për vlerësimin e riskut të integritetit dhe përgatitjen e planit të integritetit të AZHBR-së. Në përbërje të grupit të punës ishin Drejtori i Drejtorisë së Parandalimit të Mashtrimit, Parregullsisve dhe Riskut dhe koordinatorët e Riskut të të gjitha drejtorive të agjencisë. Grupi i punës u kryesua nga Drejtori i DPMPR-së, i cili siguroi mbarëvajtjen e procesit dhe koordinimin e aktiviteteve në institucion.

Misioni i hartimit të këtij akti është përfshirja e analizës sistematike të riskut, sipas fushës së përgjegjësisë së institucionit, si dhe formulimi i masave të përshtatshme për përmirësimin e performancës së nëpunësve të agjencisë, llogaridhënies dhe transparencës së institucionit.

Hartimi i dokumentit është kryer nga Grupi i Punës, mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për qeverisjen qendrore. Gjatë këtij procesi, janë angazhuar dhe kanë kontribuar të gjitha strukturat e brendshme të agjencisë, për aq sa mbulon fusha e tyre e përgjegjësisë.

Me qëllim përgatitjen e materialit, u përcaktua një plan pune, i cili përfshinte çështje si:

- Organizimi i takimeve;
- Evidentimi i problematikave kryesore dhe risqeve bazë të integritetit të institucionit;
- Informimi i drejtorive për mbledhjen, përpunimin e administrimin e të dhënave/informacioneve në lidhje me risqet e integritetit, sipas fushës së përgjegjësisë së tyre;
- Dhënia e udhëzimeve orientuese;
- Koordinimi i kontributit të drejtorive në lidhje me identifikimin e risqeve të përgjithshme si ato të konfliktit të interesit, shkeljes së Kodit të Etikës dhe transparencës, informimit, konsultimit publik;
- Përpunimi i të dhënave të përfituara nga identifikimi, vlerësimi dhe trajtimin e risqeve të integritetit;
- Nxjerrja e konkluzioneve, rekomandimeve.
-

Faza 2 : Identifikimi dhe analizimi i risqeve të integritetit

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 AZHBR-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 agjencisë.

Faza 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 pritet 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.

Faza 4 : Plan 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 Plan i Integriteti është parashikuar për periudhën 2025-2027. Kostot financiare të këtij Plan do të mbulohen nga buxheti i AZHBR-së.

Faza 5 : Monitorimi Plan i veprimit për Menaxhimin e Riskut

Monitorimi dhe raportimi i vazhdueshëm ndihmojnë për të kuptuar nëse risqet e identifikuar janë menaxhuar në mënyrë të efektshme, nëse kanë pësuar ndryshime të profilit të tyre, nëse janë zvogëluar apo zmadhuar.

Në këtë fazë, punonjësit e AZHBR-së janë të detyruar të informojnë personin përgjegjës për monitorimin e zbatimit të planit të integritetit, në lidhje me veprimtari të cilat mund të çojnë në zhvillimin e riskut të integritetit, sjelljeve korruptive, joetike dhe joprofesionale, praktika dhe parregullsi të tjera në punën e institucionit dhe të ofrojnë informacione me rëndësi të nevojshme për zbatimin e planit të menaxhimit të riskut të integritetit.

3. Integriteti dhe shkelja e integritetit

Integriteti përbën një standard të domosdoshëm për funksionimin e një sistemi të menaxhimit të integritetit në një institucion publik, i cili mbështetet në vlerësimin e riskut të integritetit. Korrupsioni nuk është një nga format e vetme të shkeljes së integritetit. Forma të tjera të shkeljes së integritetit përfshijnë por nuk janë të limituara në:

- Përvetësim, shpërdorim / devijim i fondeve publike;
- Trajtimi i qytetareve/subjekteve juridike, në mënyrë të pabarabartë apo të pa drejtë;
- Kërkesat dhe procedurat e tepërta administrative;
- Mosrespektimi i procedurave / respektimi i kërkesave ligjore;
- Neglizhenca.

Zbatimi në nivel institucioni i një plani masash antikorrupsion për adresimin e risqeve të integritetit, ka si qëllim kryesor përmirësimin e efikasitetit, efikasitetit, efikasitetit dhe llogaridhënies së institucionit, si edhe rritjen e besueshmërisë publike në qeverisje.

3.1 Menaxhimi i risqeve të Integritetit në AZHBR

Menaxhimi i riskut të integritetit është një proces i vazhdueshëm dhe sistematik i cili adreson risqet rregullatorë, organizativë dhe praktikë të integritetit që i përkasin të shkuarës institucionale, situatës aktuale, por dhe të ardhmes së veprimtarisë së institucionit .

Fushëveprimi i vlerësimit të riskut është fleksibël, duke qënë se:

- i. vlerësimi i riskut dhe plani i integritetit është bërë për AZHBR-në referuar proceseve të punës së institucioit;
- ii. vlerësimi i riskut përqëndrohet në çdo funksion pune

Në këtë kuadër, sistemi për menaxhimin e integritetit është një instrument parandalues i korrupsionit në AZHBR.

Në mënyrë që të kemi një sistem funksional të menaxhimit të integritetit, do të miratojmë dhe zbatojmë një kuadër për përmirësim të vazhdueshëm të integritetit, si dhe të instalojmë procesin e menaxhimit të integritetit si kulturë pune në ushtrimin e përgjegjësisë dhe funksioneve të AZHBR-së. Pra, kërkohet që institucioni:

- i. Të miratojë dhe zbatojë politika pro integritet të tilla si kodi i sjelljes dhe plani i integritetit;
- ii. Të mbikëqyrë dhe vlerësojë realizimin e aktiviteteve të institucionit në lidhje me parandalimin e korrupsionit dhe forcimin e integritetit, kundrejt përmbushjes së objektivave institucionale të integritetit dhe politikave prointegritet të miratuara për këtë qëllim. Rezultatet e vlerësimit t'i raportohen titullarit të institucionit;
- iii. Të kryejë vazhdimisht aktivitete që lidhen me përmirësimin dhe forcimin e integritetit të institucionit dhe sistemit të menaxhimit të integritetit.

3.2 Parimet e vlerësimit të Riskut të Integritetit për AZHBR

Metodologjia është e mbështetur në disa parime kryesore, zbatimi i të cilave ndikon në parandalimin e shkeljeve që cenojnë integritetin e institucionit. Këto parime përfshijnë:

- Minimizimin e pushtetit diskrecional të tepërt dhe të panevojshëm që zotërojnë autoritetet ekzekutive, administrata apo organet/strukturat në marrjen e një vendimi dhe qartësimin e përcaktimit të kriterëve, procedurave dhe standardeve për procesin e vendimmarrjes;
- Rritjen e transparencës dhe llogaridhënies publike në punën e institucionit, gjë që minimizon risqet që dëmtojnë integritetin e institucionit dhe është garanci për zbatimin e parimit të ligjshmërisë;
- Forcimin e mekanizmave të kontrollit për institucionin. Në parim, çdo veprim i agjencisë duhet të jetë objekt kontrolli për të ruajtur sistemin “kontrollo balancën”.

- Forcimi i kontrollit hierarik vertical;
- Thjeshtëzimin dhe rishikimin e procedurave të brendshme, të cilat nuk përmbushin qëllimin për të cilin janë miratuar dhe krijojnë mundësi për risqe integriteti.

II. METODOLOGJIA PËR KRYERJEN E VLERËSIMIT TË RISKUT TË INTEGRITETIT DHE PËRPUNIMI I PLANEVE TË INTEGRITETIT NË AZHBR

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në Agjencinë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural u përdorën dy metoda:

- Metoda sasiore, përmes vlerësimit me anë të një ankete të strukturuar, ku punonjësit e agjencisë u përgjigjën pyetjeve mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Anketimi përfshiu një kampion me 135 punonjës të institucionit.
- Metoda cilësore: U zhvilluan takime për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit me grupin e punës së ngritur dhe stafin e AZHBR-së. Takimet 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. U krye gjithashtu edhe një analizë e kuadrit të brendshëm rregullator të Agjencisë, i cili përfshiu: akte të brendshme të agjencisë, urdhra, manuale, rregullore dhe gjithashtu, u analizuan raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e AZHBR-së si: raporte të auditit të brendshëm, raporte tre mujore, 6 mujore,, 9 mujore, raporte vjetore, raporte të Kontrollit të Lartë të Shtetit, raportet e auditimit nga Audit Authority, DG-AGRI raportet e vizitave verifikuese nga ZKA, National Fund, regjistrat 6 mujorë dhe vjetorë të riskut dhe parregullsive, manualët e procedurave të punës së drejtorive dhe sektorëve të AZHBR-së.

Pyetësorët e strukturuar u plotësuan në mënyrë anonime nga punonjësit e AZHBR-së.

4. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT

Në këtë seksion është paraqitur një përshkrim i përmblendhur i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, sipas fushave të veprimtarisë së institucionit.

Në këtë fazë, është kryer identifikimi i risqeve dhe faktorëve të tyre. Me qëllim identifikimin e risqeve dhe faktorëve të tyre, grupi i punës ka kryer një analizë të detajuar

duke u koordinuar edhe me drejtoritë e tjera të institucionit. Kuadri i brendshëm rregullator, raportimet e ndryshme bazuar në veprimtarinë e drejtorive të institucionit janë të dhënat kryesore për këtë fazë. Mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore, identifikimi i risqeve është realizuar kryesisht në fushën e: a) menaxhimit financiar; b) burimeve njerëzore; c) transparencës; d) konsultimit publik; dh) informimit; e) etikës, si dhe fusha të tjera të veprimtarisë së institucionit.

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 AZHBR 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 AZHBR. Gjithashtu, grupi i punës administroi një anketim me stafin e AZHBR 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.

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

Në anketimin e zhvilluar me punonjësit e AZHBR-së lidhur me çështjet e etikës dhe integritetit u vu re se:

- 68 % e të anketuarëve janë femra
- 32% janë meshkuj

Përqindjen më të lartë të të anketuarëve e zë grupmosha:

- 26-35 vjeç, me 50%,
- 36-45 vjeç me 27%,
- 25 vjeç me 7.4%,
- mbi 55 vjeç me 8%
- 46-55 vjeç me 9%.

Referuar vjetërsisë në institucion, përqindjen më të lartë të të anketuarëve e zënë punonjësit me:

- më pak se 5 vite 51.1%
- 5-10 vite me 37.8%
- 11-20 vite me 6.7%
- 21-30 vite me 0 %,
- mbi 30 vite me 3.0%.

Rezultatet e anketës janë paraqitura të përmbledhura si më poshtë:

4.1.1 Rezultate të lidhura me përgjegjësitë, detyrat, proceset e punës në institucion

✦ Për përgjegjësitë

- 40 % janë plotësisht të qartë,
- 34.1 % janë shumë të qartë,
- 23.7 % janë të qartë,
- 2.2% janë disi të qartë

✚ ***Procedurat e punës***

- 93.3 % janë njohur me hollësi për procedurat e punës që duhet të ndjekin
- 5.2 % nuk janë njohur
- 1.5 % nuk e dinë

✚ ***Këshillimin që merret në kryerjen e detyrave***

- 95% shprehen se eprorët janë lehtësisht të disponueshëm për tu konsultuar
- 5 % shprehen se nuk janë të disponueshëm

4.1.2 Rezultate të lidhura me integritetin

✚ ***Për vlerësimin e performancës periodike në punë***

- 95% kanë dijeni
- 5% nuk kanë dijeni

✚ ***Për sjelljen joetike dhe jo profesionale ndaj kolegëve***

- 47 % nuk janë në dijeni
- 31 % nuk e dinë
- 22 % janë në dijeni

4.1.3. Rezultate të lidhura me trajnimin dhe kualifikimin

- 65 % e punonjësve mendojnë se ka një plan për kualifikimin profesional të tyre,
- 25 % nuk e dinë
- 10 % mendojnë që nuk ka

4.1.4 Rezultate të lidhura me mjedisin e brendshëm rregullator

✚ ***Ekzistencën e njësisë dhe rregullores së sinjalizuesve***

- 77% janë shprehur që ka rregulla dhe këto rregulla zbatohen në praktikë
- 14.1% nuk janë në dijeni të tyre
- 1.5 % ka rregulla, por nuk zbatohen në praktikë
- 7.4% shprehen që ka rregulla por zbatohen pjesërisht në praktikë

✚ ***Për pranimin dhe administrimin e dhuratave***

- 87% shprehen që ka rregullore të përcaktuara
- 9 % nuk e dinë
- 4 % mendojnë që nuk ka

✦ ***Për konfliktin e interes në kryerjen e një veprimtarie të caktuar Brenda institucionit***

- 94 % kanë dijeni mbi strukturën që monitoron procesin
- 6 % nuk e dinë

✦ ***Për dy punësimin***

- 75.5% kanë dijeni për rregullat që rregullonë procesin
- 23 % nuk e dine
- 1.5 % mendojnë që nuk ka

✦ ***Për ruajtjen e informacioneve konfidenciale apo të klasifikuara***

- 92% kanë dijeni
- 2.2% nuk kanë dije
- 5.8% janë përgjigjur “nuk e di”

✦ ***Për strukturën përgjegjëse për shkeljet etike***

- 67.2% kanë dijeni për ekzistencën e kësaj strukture
- 31.1 % nuk kanë dijeni
- 1.7 % mendojnë se nuk ka

4.2 Risqe dhe faktorët e risqeve të lidhura me burimet njerëzore në institucion (burime njerëzore 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 ti vlerësojmë në disa aspekte, si zgjedhja dhe rekrutimi i stafit teknikë e profesionalë me kontrate, largimet nga detyra, 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 e institucionit dhe efekteve të tyre në performancën e tij. Mirëfunksionimi i administratës së AZHBR ka nevojë për linja të qarta hierarkike, manual të proceseve të punës për çdo njësi të, si dhe për promovimin dhe përqafimin e standardeve dhe parimeve të administratës publike. Këto elementë nxisin një kulturë integriteti për administratën qendrore të cilës i përket institucioni. AZHBR ka një organikë të miratuar me 253 punonjës nga të cilët 31 prej tyre janë ende vakante. Nga vlerësimi i situatës rezulton mungesë në staf në pozicionet e nivelit drejtues të lartë, të mesëm, si edhe atyre të kategorisë ekzekutive në njësitë përbërëse të AZHBR.

Me Urdhërin nr. 93, datë 12.6.2024, "Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural", është si më poshtë percaktuar organigrama e strukturës së AZHBR si me poshte:

- Drejtori i Përgjithshëm;
- Drejtoria e Përzgjedhjes dhe Aprovimit të Projekteve;
- Drejtoria e Kontrollit;
- Drejtoria e Autorizimit të Pagesave;
- Drejtoria e Ekzekutimit të Pagesave;
- Drejtoria e Financës;
- Drejtoria Juridike dhe Shërbimeve Mbështetëse;

- Drejtoria e Teknologjisë së Informacionit;
- Drejtoria e Auditimit të Brendshëm;
- Drejtoria e Parandalimit të Mashtrimit, Parregullsive dhe Riskut;
- Drejtoria e Bazës së të Dhënave dhe Studimit të Tregut;
- Drejtoria e Monitorimit të Skemave dhe Raportimit.

Sipas kësaj strukture AZHBR-ja është e organizuar mbi bazën e 11 drejtorive nën varësinë e Drejtorit të Përgjithshëm të AZHBR.

Strukturat institucionale antikorrupsion dhe ato të ndërtimit të integritetit, që përfshijnë: Grupin e Menaxhimit Strategjik, Koordinatorin e rrjetit të koordinatorëve kundër korrupsionit, autoritetin përgjegjës “Për parandalimin e konfliktit të interesit”, autoritetin përgjegjës “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve”, njësinë e Auditimit të Brendshëm, Koordinatorin e riskut në Drejtorinë e Parandalimit të Mashtrimit, Parregullsive dhe Riskut Koordinatorin e riskut në Drejtorinë e Përzgjedhjes dhe Aprovimit të Projekteve, Koordinatorin e riskut në Drejtorinë e Autorizimit të Pagesave, Koordinatorin e riskut Koordinator risku në Drejtorinë e Financës, Koordinatorin e riskut në Drejtorinë e Ekzekutimit të Pagesave Anëtar Koordinatorin e riskut në Drejtorinë Juridike dhe Shërbimeve Mbështetëse Koordinatorin e riskut në Drejtorinë e Kontrollit, Koordinatorin e riskut në Drejtorinë e Bazës së të Dhënave dhe Studimit të Tregut Anëtar, Koordinatorin e riskut në Drejtorinë e Monitorimit të Skemave, Riskut dhe Raportimit, Koordinatorin e riskut në Drejtorinë e Teknologjisë së Informacionit, Koordinatorin e riskut në Drejtorinë e Auditimit të Brendshëm, Koordinatorin për të drejtën e informimit, njësinë e Auditimit të Brendshëm, Oficerin e parregullsive, paraqesin një kuadër të brendshëm rregullator efektiv për mirëfunksionimin e tyre. Por ekzistojnë problematika që lidhen me zbatimin ligjit për sinjalizimin, dhe që ka të bëjë me parashikimin e mekanizmave funksionalë për garantimin e anonimitatit në institucion.

Burimet njerëzore të cilat menaxhohen nga një sektor i dedikuar për këtë qëllim, i cili ndjek rekrutimet dhe organizimin strukturor, me qëllim përmirësimin e vazhdueshëm organizativ dhe funksional. Për nëpunësit e angazhuar me këto detyra, konsiderohet mjaft e rëndësishme ndjekja dhe plotësimi i kërkesave ligjore të dosjeve personale të nëpunësve, duke kërkuar në mënyrë periodike pasqyrimi në dosje i vlerësimit të punës së tyre nga drejtorët e drejtorive.

Gjithashtu, nëpunësit që mbulojnë këtë fushë, bëjnë përpjekje të vazhdueshme në lidhje me:

- plotësimin e formularit/ aktit të deklarimit të konfliktit të interesit dhe të përpunimit të të dhënave personale, në përputhje me legjislacionin në fuqi, në kohën e punësimit të çdo nëpunësi;
- njohjen e Rregullores së Brendshme nga të gjithë nëpunësit dhe shtojcat e saj;
- sigurimin e dhënies së mundësisë për çdo nëpunës, për të marrë pjesë në trajnime;
- ruajtjen e integritetit të nëpunësve të lidhur drejtëpërdrejtë me burimet njerëzore;
- ruajtjen e parimit bazë ligjor të konfliktit të interesit, me qëllim parandalimin e tij në zbatim të legjislacionit në fuqi;
- menaxhimin dhe trajtimin e rasteve të ndryshme, në mënyrë objektive dhe të paanshme, në zbatim të legjislacionit për nëpunësin civil.

Një element shumë i rëndësishëm i zhvillimit të burimeve njerëzore në institucion është trajnimi i vazhdueshëm i tyre. Nga vlerësimi i situatës dhe indikatorëve të këtij elementi rezultojnë se institucioni ka miratuar një plan vjetor të trajnimeve për punonjësit me të cilin 65% e stafit të anketuar janë njohur, 25 % janë shprehur se nuk kanë dijeni dhe 10% janë

shprehur që nuk ka. Nga analiza dhe diskutimet me grupin e punës u konstatua nevoja për hartimin e politikave për motivimin dhe mbajtjen e stafit përmes kualifikimeve dhe rritjeve të pagave.

4.3 Risqe dhe faktorët e risqeve lidhur me transparencën e punës dhe llogaridhënies.

Nga analiza e faqes zyrtare të web-it të AZHBR-së lidhur me publikimin e informacioneve/ dokumenteve, vihet re se janë publikuar informacione dhe dokumente që lidhen me mekanizmat monitorues, të kontrollit dhe llogaridhënies.

Një element shumë i rëndësishëm në këtë process, në funksion të përmbushjes së objektivave të Planit të Integritetit, është sigurimi i një komunikimi efektiv të Koordinatorit për të drejtën e informimit dhe drejtorive të ndryshme. Koordinatori për të drejtën e informimit është caktuar me akt të titullarit, dhe të dhënat e tij janë publikuar në faqen zyrtare.

Është publikuar Programi i Transparencës në përputhje me Ligjin nr.119/2014 “Për të drejtën e informimit”, i cili përditësohet në mënyrë të vazhdueshme.

5. RISQE TË PËRGJITHSHME

Gjatë hartimit të këtij dokumenti strategjik, janë identifikuar disa risqe, të cilat mund të çojnë integritetin e cilitdo prej nëpunësve të agjencisë. Kështu, janë cilësuar risqet që vijnë nga rastet e konfliktit të interesit, rastet e shkeljes së rregullave të brendshme të Kodit të Etikës dhe rastet e shkeljes së normave të transparencës, informimit dhe konsultimit publik.

5.1 Risqet lidhur me konfliktin e interesit

Për parandalimin e konfliktit të interesit, vihet re se nuk ka një strukturë të veçantë, por legjislacioni njihet nga ana e nëpunësve publikë. Fillimisht bëhet me dije se, burimet njerëzore të institucionit i kërkojnë çdo nëpunësi civil apo nëpunësi me kontratë, të punësuar rishtazi, që të njihet dhe nënshkruajë aktin zyrtar në lidhje me përdorimin e të dhënave personale, si dhe parandalimin e konfliktit të interesit. Kjo i shërben periudhës së punësimit të nëpunësit, për zbatimin në mënyrën e duhur të legjislacionit për parandalimin e konfliktit të interesit, me qëllim ruajtjen e integritetit të nëpunësve. Në vijim të kësaj procedure, konstatohet se një autorizim i tillë ka vlerë në çdo kohë, por vetëm për ato të dhëna të interesave private të nëpunësit, të cilat mund të lidhen me ushtrimin e detyrës publike, në kohën e ushtrimit të saj.

Për sa i përket procedurave të tjera që kanë të bëjnë me zhvillimin e konkurrimeve, prokurimeve, tenderave, apo procedurave të ngjashme, në të cilat nëpunësi rol vendimmarrës apo të drejtë vote, konstatohet se ky i fundit njihet me legjislacionin në fuqi dhe merr masat e duhura për të vepruar në përputhje me ligjin. Për këtë, rekomandohet që të vijoje të ndiqet e njëjta metodë e përdorur derimë tani, për njohjen e nëpunësve në cilësi të tilla me klauzolën e parandalimit të konfliktit të interesit, duke qenë se nuk janë evidentuar risqe integriteti.

Duke patur parasysh rëndësinë e parandalimit të konfliktit të interesit, nga ana e burimeve njerëzore konstatohen këto sfida:

- Konceptimi i autorizimit të konfliktit të interesit, për t'u nënshkruar nga Titulli dhe punonjësi/ nëpunësi, brenda 30 ditëve nga fillimi i marrëdhënieve financiare, në përputhje

me Ligjin nr.9367, datë 7.4.2005, “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”, të ndryshuar.

- Deklarimi i konfliktit të interesit, kur ka dyshim për të tillë në rastet e pjesëmarrjes si anëtar ose kryetar në komisionet e ndryshme, duke nënshkruar deklaratë.

5.2 Risqet lidhur me informimin

Referuar legjislacionit në fuqi për të drejtën e informimit, Agjencia për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural përfaqësohet nga një nëpunës, që ushtron detyrën e Koordinatorit për të Drejtën e Informimit. Cilësia e këtij nëpunësi lidhet me të drejtën e çdo kërkuesi për t'u njohur me informacionin publik, i cili administrohet nga institucioni. Për shkak të ngarkesave ndaj proceseve të punës, haset vështirësi për realizimin me sukses brenda afateve ligjore. Megjithatë, nga ana e nëpunësve bëhen përpjekje për të kthyer përgjigjet përkatëse brenda afatit të caktuar.

Objekti i informimit publik ka të bëjë me informacionin kryesor mbi veprimtarinë e strukturave të AZHBR-së, nëse lidhet me transparencën e veprimtarisë dhe kontrollin publik, me veprimtaritë me karakter publik në agjenci, ngjarjet e rënda me ndikimet sociale dhe pasoja keqinterpretimi për median e shkruar dhe elektronike, si dhe informacionin e dhënë nëpërmjet konferencës për shtyp dhe/ose publikeve në faqen zyrtare të internetit.

5.3 Risqet lidhur me transparencën

Për sa i përket transparencës, agjencia vazhdimisht kryen përditësime të faqes zyrtare të internetit, në të cilën publikohet akte të miratuara, legjislacione të zbatueshme, strategji, programe etj. Gjithashtu, pas konstatimit të numrit të lartë të kërkesave për informacion, si dhe fushës së gjerë të përgjegjësisë që mbulon AZHBR, rekomandohet që të ngarkohen dy nëpunës të ndryshëm, një në cilësinë e koordinatorit për të drejtën e informimit dhe një nëpunës i ngarkuar për programin e transparencës.

5.4 Risqet lidhur me etikën

Referuar Rregullores së Brendshme të AZHBR-së, për nëpunësit dhe punonjësit janë përcaktuar disa norma të detyrueshme sjellje, respektimi i të cilave lidhet me orarin zyrtar, përdorimin me efikasitet të kohës së punës dhe burime materiale, kryerjen e lejes vjetore brenda afateve të kërkuara, shërbimet e kryera jashtë qytetit apo vendit, komunikimin e brendshëm me rrjet elektronik etj.

Të gjitha cënimet që mund të shkaktohen nga nëpunësit ndaj normave të sjelljes trajtohen në përputhje me Rregulloren e Brendshme, kodin e etikës, legjislacionin në fuqi për nëpunësin civil apo Kodin e Punës për punonjësit me kontratë pune, si dhe Ligjin 9131/2003 “Për rregullat e etikës në administratës publike”. Në këto kushte, nuk vlerësohen risqe të përgjithshme.

5.5 Risqet lidhur me korrupsionin

Në Rregulloren e Brendshme të institucionit është trajtuar korrupsioni veçanërisht për drejtoritë që kanë risk, të cilat e kanë të parashikuar në legjislacionin që kryejnë funksionet e tyre. Megjithatë, në zbatim të ligjit nr. 9131/2003 “Për rregullat e etikës në administratës publike”,

rekomandohet që çdo nëpunësi t'i bëhet e njohur se nuk duhet të kërkojë ose të pranojë dhurata, favore, pritje ose çfarëdo përfitimi tjetër, që ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në paanësinë e kryerjes së detyrës, apo janë ose duket sikur janë shpërblim për mënyrën e kryerjes së detyrës zyrtare. Gjithashtu nuk duhet të pranohen në çfarëdolloj mënyre apo forme, direkte apo indirekte, dhuratat, premtime, favore, trajtime preferenciale, negocime të mundshme për punësim në të ardhmen nga ana e nëpunësit gjatë ushtrimit të funksionit apo negocime për çdo lloj forme tjetër marrëdhëniesh me interes privat për nëpunësin, pas lënies së detyrës, të kryer nga ai gjatë ushtrimit të detyrës. Këto informacione mundësohet dhe mund të theksohen edhe me tej, nëpërmjet trajnimeve që siguron Shkolla Shqiptare e Administratës Publike, trajnime nga TAIEX, USAID, me ekspertë vendas dhe të huaj.

III. PLANI I VEPRIMIT

Plani i Veprimit të AZHBR-së përfshin të gjitha masat që duhet të ndërmerren nga institucioni në mënyrë që të trajtohen rreziqet e evidentuara në fusha të ndryshme të veprimtarisë së AZHBR-së. Në këto masa bëjnë pjesë aktivitete që do të zbatohen, përcaktohen strukturat përgjegjëse si dhe afati kohor për zbatimin e tyre. Plani i masave dhe aktiviteteve është i detajuar dhe specifik në mënyrë që të synojë përmbushjen e tre objektivave të identifikuara për forcimin e integritetit të punonjësve të AZHBR-së.

1. Procese dhe rregulla të qarta mbi aspekte të integritetit në mënyrë që të minimizohet cënimi 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 AZHBR-së brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe publikun.

Në përfundim të hartimit të Planit të Integritetit, me qëllim ruajtjen e integritetit të figurës së nëpunësit, ruajtjen e profesionalizmit, zbatimin korrekt të legjislacionit në fuqi në fushën e financave publike, auditimit dhe kontrollit, burimeve njerëzore, arkivimit të dokumentacionit dhe me gjerë, menaxhimin e përshtatshëm dhe të duhur të fondeve publike, përcaktohet se nëpunësit dhe punonjësit e AZHBR-së duhet të konsiderojnë që:

- 1) Të karakterizohen nga ndershmëria dhe përkushtimi në kryerjen e detyrave, duke zbatuar me rreptësi rregullat që normojnë disiplinën në punë;
- 2) Të ruajnë reputacionin, dinjitetin si dhe të qëndrojnë larg çdo veprimi që mund të çenojë emrin e mirë të tyre apo të institucionit, duke ruajtur të pastër figurën e tyre morale dhe duke shmangur sjellje apo veprime, të cilat çenojnë autoritetin dhe imazhin e tyre para opinionit publik;
- 3) Të reflektojnë standarde të larta të integritetit profesional e personal në ushtrimin e detyrave të tyre, për të siguruar funksionimin sa më transparent, të ndershëm, të drejtë dhe të përgjegjshëm, të fushës së përgjegjësisë së institucionit;

- 4) Të garantojnë mbrojtjen e interesit publik në gjithë aktivitetin e tyre, duke shmangur çdo sjellje që mund të kompromentojë integritetin dhe besueshmërinë e publikut;
- 5) Të shmangin sjellje të paqarta dhe të dyshimta apo çdo diskriminim për shkak të gjinisë, racës, ngjyrës, etnisë, kombësisë, gjuhës, identitetit gjinor, orientimit të bindjeve politike, fetare ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore ose shoqërore, ose për çdo shkak tjetër.
- 6) Të njihen personalisht me përshkrimin e punës që do të kryejnë sipas pozicionit, duke iu përmbajtur përcaktimeve të tij;
- 7) Të ndërveprojnë në marrëdhënie me njëri –tjetrin me frymën e bashkëpunimit, respektit reciprok, komunikimit korrekt, sjelljes së përshtatshme etj.
- 8) Të njihen me përditësimet ligjore apo administrative të legjislacionit në fuqi për nëpunësin civil, si dhe Rregulloren e Brendshme të Agjencisë;
- 9) Të mbajnë në konsideratë parimet bazë të veprimtarisë së institucionit;
- 10) Të mbajnë përgjegjësi të plotë për ligjshmërinë e veprimeve apo mosveprimeve gjatë ushtrimit të detyrës;
- 11) Të njihen me procedurat e sinjalizimit;
- 12) Të respektojnë dispozitat ligjore që rregullojnë konfidencialitetin, informimin publik, konsultimin publik dhe transparencën;
- 13) Të deklarojnë çdo rast të konfliktit të interesit;
- 14) Të respektojnë parimin e trajtimit të barabartë të rasteve, subjekteve apo qytetarëve, parimin e mosneglizhencës së rasteve, parimin e zbatimit të kërkesave ligjore dhe afateve ligjore apo afateve të tjera të caktuar në akte nënligjore;
- 15) Të mos kërkojnë apo të mos pranojnë dhurata, favore, pritje ose çfarëdo përfitimi tjetër, si dhe premtime për to, për veten, familjen, të afërmit, personat ose organizatat me të cilat kanë marrëdhënie, që ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në paanësinë e kryerjes së detyrës, apo janë ose duket sikur janë shpërblim për mënyrën e kryerjes së detyrës zyrtare.
- 16) Të mbajnë në konsideratë forcimin e integritetit institucional, si dhe forcimin e rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit.

6. Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit

Monitorimi i ndjekjes së Planit të Integritetit apo zbatimit të rekomandimeve të dhëna do të kryhet periodikisht dhe përfshin aktivitete nga ana e nëpunësve të ngarkuar me këtë qëllim. Procesi synon të përcaktojë nëse është e nevojshme marrja e masave, nëse janë evidentuar ndryshime të risqeve, si dhe nëse ka kërkesa për rishikim.

Me qëllim reflektimin e praktikave më të mira të administratës publike, plani i veprimit do të monitorohet nga punonjësit përgjegjës, për zbatimin e masave të miratuara.

Titullari i institucionit cakton një punonjës përgjegjës mbi raportimin lidhur me zbatimin e planit të integritetit, i cili do të raportojë mbi baza gjashtë mujore.

OBJEKTIVI 1: PËRMIRËSIMI I SISTEMIT TË KONTROLLIT TË BRENDSHËM PËR NJË MENAXHIM SA MË EFEKTIV TË FONDEVE TË BE-SË DHE ATYRE TË QEVERISË

	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktoreve te riskut	Niveli i Riskut	Aktivitet qe duhen ndermerren per adresimin e faktoreve te riskut	Struktura pergjegjese per zbatimin e masave dhe afati i fundit te zbatimit
1	Vonesa në marrjen e besimit për akreditimin e procedurave për masat e reja në kuadër të programit IPARD III	Reputacional	I Larte	Bashkëpunim efektiv me të gjitha strukturat e përfshira në proces.	DJSHM/AZHBR 31.12.2028
2	Mungesë koordinimi dhe bashkëpunimi I ngushtë I strukturave operacionale dhe drejtuese për finalizimin e procesit.	Reputacional/Perputhshmerie	I Larte	Bashkëpunim I ngushtë me ZKA dhe AM	AZHBR/ZKA/AM 31.12.2028
3	Mungesa e Stafit të nevojshëm për të siguruar ndarjen e detyrave midis IPARD dhe skemave kombëtare.	Operacional	I Larte	Rritja e numrit të stafit bazuar në analizën e ngarkesës së punës.	SAB/DP/DJSHM 31.12.2028
4	Risku i parregullsive, mashtrimeve të ndryshme	Perputhshmerie/Financiar	I mesem	Ndjekja Sistematike e flamujve të kuq dhe sinjaleve të parregullsive.	Oficeri i parregullsive 31.12.2028
5	Mospërbushja e afateve për paraqitjen e raporteve të kërkuara pranë strukturave të tjera si shkak I raportimit të vonesave nga drejtoritë e AZHBR-së tek Oficeri i Raportimit.	Perputhshmerie	I mesem	Komunikim I ngushtë me punonjësit përgjegjës të caktuar për raportimin e aktiviteteve në departamentet/drejtoritë e tyre. Mundësimi I aksesit të Zyrtarit të Raportimit në nxjerrjen e të dhënave të nevojshme direkt nga softwarët e ndryshëm të përdorur nga AZHBR me qëllim zbatimin e IPARD II, Programit Kombëtar për Bujqësinë etj.	Oficeri I Raportimit/SIT/AZHBR 31.12.2028
6	Mos raportim të dhënash periodike të sakta të përpunuara nga drejtoritë e azhbr-së në Sektorin e Raportimit.	Perputhshmerie	I Larte	Komunikim I ngushtë me punonjësit përgjegjës të caktuar për raportimin e aktiviteteve në departamentet/drejtoritë e tyre. Mundësimi I aksesit të Zyrtarit të Raportimit në nxjerrjen e të dhënave të nevojshme direkt nga softwarët e ndryshëm të përdorur nga AZHBR me qëllim zbatimin e IPARD II, Programit Kombëtar për Bujqësinë etj.	Oficeri I Raportimit/SIT/AZHBR 31.12.2028
7	Risku I gjetjeve nga auditet e brendshme dhe të jashtme	Perputhshmerie	I mesem	Nxjerrja e mësimave nga raportet e gjetjeve të Auditit. Përmirësimi I kontrollit të brendshëm.	Te gjithë drejtorite e AZHBR-së 31.12.2028
8	Risku I çangazhimit te fondeve	Reputacional	I Larte	Ndryshimi I afatit të finalizimit të investimit, monitorimi nga afër I përfituesve, shtyrja e tyre për të finalizuar dhe respektuar afatet.	DAP/DPAP/AZHBR 31.12.2028

OBJEKTIVI 2: PËRMIRËSIMI I SISTEMIT TË MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE DHE FORCIMI I KAPACITETEVE NJERËZORE NË LIDHJE ME ETIKËN DHE INTEGRITETIN

	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktoreve te riskut	Niveli i Riskut	Aktivitet qe duhen ndermerren per adresimin e faktoreve te riskut	Struktura pergjegjese per zbatimin e masave dhe afati i fundit te zbatimit
1	Përshkrimet e punës dhe formularët e vlerësimit të punës nuk pasqyrojnë plotësisht detyrat shtesë	Perputhshmerie	I mesem	1.Rishikimi I përshkrimeve të punës. 2. Përfshirja e detyrave shtesë në përshkrimet e punës.	DJSHM/SBNJ/AZHBR 31.12.2028
2	Nubgesa e një programi të vazhdueshëm trajnimi për të gjithë stafin dhe sigurimi I zbatimit të plotë të tij.	Perputhshmerie	I mesem	Kërkesë për rritje të temave të trajnimit sipas pozicioneve të punës.	DJSHM/SBNJ 31.12.2028
3	Mungesa e trajnimit për punonjësit e rinj të SAB.	Operacional	I mesem	Punonjësit e rinj do të trajnohen bazuar mbi planin e trajnimeve.	DPAP/DJSHM 31.12.2028
4	Mungesa e politikave të mbajtjes dhe motivimit të satfit në termat e pagave, bonuseve dhe kualifikimeve.	Operacional	I ulet	Rritja e pagave dhe ofrimi I kualifikimeve.	DJSHM/SBNJ/AZHBR 31.12.2028
5	Mungesa e trajnimit për punonjësit e rinj të DPSA.	Perputhshmerie	I larte	Transferimi I njohurive të trajnimit nga personeli më me përvojë tek të rinjtë. Kombinimi I punonjësve junior/senior në ekipe. Trajnim I planifikuar nga Sektori I Burimeve Njerëzore në mënyrë që të punësojë ekspertët dhe të japë trajnime për stafin e DPSA-së.	DJSHM/SBNJ 31.12.2028

OBJEKTIVI 3: RRITJA E TRANSPARENCËS DHE LLOGARIDHËNIES

	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktoreve te riskut	Niveli i Riskut	Aktivitet qe duhen ndermerren per adresimin e faktoreve te riskut	Struktura pergjegjese per zbatimin e masave dhe afati i fundit te zbatimit
1	Lajme të rreme, keqinformim	Reputacional	I mesem	Krijimi I arkivave, historive të suksesit, takimeve dhe zhvillimi I mënyrave të reja të komunikimit.	SBNJ/AZHBR 31.12.2028
2	Mungesa e komunikimit efektiv mes Koordinatorit për të drejtën e informimit dhe drejtorive.	Operacional	I ulët	Bashkërendim I punës mes drejtorive dhe koordinatorit.	Koordinatori për të drejtën e informimit/AZHBR 31.12.2028