



PLANI I INTEGRITETIT

PËR AGJENCINË SHETËRORE TË KADASTRËS

2025 - 2027

Miratur me urdhrin nr. _____, datë _____
të Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë Shtetërore të Kadastrës

Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Agjencinë Shtetërore të Kadastrës:

Znj. Jonida Brati, Drejtor, Drejtues i Grupit të Punës.

Anëtarë:

Z. Ardit Kasemi, Drejtor i Drejtorisë së Kadastrës dhe Monitorimit të Titujve të Pronësisë;

Znj. Kozeta Qehajaj, Drejtor i Drejtorisë së Investimeve dhe Shërbimeve;

Znj. Erisela Çikopana, Drejtor në Drejtorinë e Auditit të Brendshëm;

Znj. Rezarta Laçi, Përgjegjëse e Sektorit të Bashkëqeverisjes;

Z. Andi Proko, Drejtor i Drejtorisë së Kompesimit dhe Monitorimit të Regjistrimit Fillestar;

Z. Igli Lubonja, Drejtor i Drejtorisë së Vlerësimit të Riskut dhe Menaxhimit të Sistemeve;

Znj. Shpresa Kallaku, Përgjegjëse e Sektorit të Buxhetit dhe të Ardhurave;

Znj. Eva Kokonozi, Përgjegjëse e Sektorit të Statistikës dhe Projekteve.

Hartimi dhe pregatitja e këtij Plani Integriteti është asistuar nga Drejtori i Zbatimit të Politikave në Fushën Antikorrupsion, në Drejtorinë e Përgjithshme të Antikorrupsionit, znj. Rovenë Pregja. Plani i Veprimit të Planit të Integritetit është asistuar dhe konsultuar me asistencën teknike të projektit EU4GG.

Ky Plan Integriteti është hartuar në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, 2024-2030 dhe Planit të saj të Veprimit, 2024-2026, Objektivi Specifik 1.3: Zhvillimi i një qasjeje të qendrueshme për parandalimin e korrupsionit në sektorët me risk (prevalencë të lartë korrupsioni).

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Ajencia Shtetërore e Kadastrës riafirmon angazhimin e saj të palëkundur për garantimin e një administrate publike të ndershme, transparente dhe të përgjegjshme. Duke marrë parasysh që objekt i punës sonë janë pronat e qytetarëve, toka, banesat apo trashëgimia e tyre, ne jemi të vetëdijshëm se çdo vendimarrje apo veprim procedural nuk është thjesht një akt administrativ, por përfaqëson një ndikim të drejtpërdrejtë në jetën, të ardhmen dhe dinjitetin e individit.

Në këtë kuadër, Ajencia Shtetërore e Kadastrës e konsideron integritetin jo si një element formal apo dokument i izoluar, por si shtyllën themelore të funksionimit të institucionit, një mënyrë pune dhe një standard i pazëvendësueshëm në ushtrimin e funksioneve publike. Integriteti përkufizohet si *aftësia për të vepruar në përputhje me vlerat themelore si: ligjshmëria, ndershmëria, transparenca, paanshmëria dhe përgjegjësia publike.*

Në vijim të këtij angazhimi, Ajencia Shtetërore e Kadastrës ka hartuar dhe zbaton me përkushtim Planin institucional të Integritetit, i cili synon:

- Të forcojë mekanizmat e brendshëm të kontrollit dhe parandalimit të praktikave të cenueshme nga korrupsioni, konflikti i interesit dhe ndikimi i papërshtatshëm në proceset vendimarrëse;
- Të përmirësojë transparencën institucionale dhe llogaridhënien ndaj publikut;
- Të rrisë ndërgjegjësimin e punonjësve për përgjegjësitë që mbartin dhe të nxisë një kulturë etike dhe profesionale të orientuar drejt shërbimit publik;
- Të sigurojë që çdo qytetar të trajtohet me barazi, drejtësi dhe respekt, duke u garantuar qasje të pakushtëzuar në shërbimet publike dhe duke minimizuar çdo formë arbitrariteti apo diskriminimi në proceset administrative;
- Të rikthejë dhe të konsolidojë besimin e publikut ndaj institucionit tonë, si një strukturë publike funksionale, transparente dhe efikase.

Ajencia Shtetërore e Kadastrës është e vetëdijshme se lufta kundër korrupsionit nuk përbën vetëm një detyrim ligjor, por mbi të gjitha një detyrim moral dhe institucional, i cili kërkon vullnet të qendrueshëm, përkushtim të singertë dhe bashkëpunim të të gjithë aktorëve duke nisur që nga drejtuesit më të lartë, tek çdo nëpunës publik. Çdo punonjës i kadastrës është një hallkë kyçe në këtë zinxhir përgjegjësie. Ai nuk është thjesht zbatues i detyrave të përditshme, por garantues i integritetit institucional në çdo veprim që ndërmerr. Në këtë frymë, promovimi i një kulture etike dhe i një klime organizative të bazuar në meritë, respekt dhe përgjegjësi, përbën pjesë thelbësore të politikave tona të brendshme.

Ajencia Shtetërore e Kadastrës riafirmon se integriteti nuk është vetëm një parim i shkruar në dokumente, por një mënyrë e të menduarit dhe të vepruarit. Ne jemi të përkushtuar që kjo të jetë filozofia dhe kultura e punës në çdo nivel të institucionit.

Lorena Goxhobelli
Drejtore e Përgjithshme

TABELA E PËRMBAJTJES

LISTA E SHKURTESAVE	5
I. Plani i Integritetit.....	6
I.1 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit.....	7
I.1.1 Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe angazhimi i stafit të institucionit.	7
I.1.2 Identifikimi dhe analiza e riskut	7
I.1.3 Vlerësimi i risqeve të integritetit.....	8
I.1.4 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut	8
I.2 Qasja metodologjike.....	9
I.3 Përmbajtja e Planit të Integritetit.....	10
II. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVË TË INTEGRITETIT	10
Pikat e forta (<i>Strengths</i>):.....	12
Dobësitë (<i>Weaknesses</i>):.....	12
Mundësitë (<i>Opportunities</i>):	13
Kërcënimet (<i>Threats</i>):.....	13
II.1 Risqe dhe faktorë të risqeve të lidhura me mjedisin e brendshëm rregulator dhe institucional për integritetin dhe mekanizmat e tij.	14
II.2 Risqe dhe faktorë të risqeve të lidhura me zbatimin e parimeve të efikasitetit, efektivitetit dhe llogaridhënies në ofrimin e shërbimeve.....	16
II.3 Risqe dhe faktorë të risqeve të lidhura me zbatimin e instrumentet e integritetit me funksione parandalimi.....	23
II.4 Risqe dhe faktorë të risqeve të lidhura me aksesin e publikut në informacion dhe përmirësimi i perceptimit të qytetarëve për ASHK.	25
III. PLANI I VEPRIMIT	28
III.1 Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit.....	29

LISTA E SHKURTESAVE

AMTP	Akti i Marrjes së Tokës në Pronësi
ASHK	Agjencia Shtetërore e Kadastrës
BE	Bashkimi Evropian
DAMT	Drejtori e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës
EU4GG	European Union for Good Governance (Bashkimi Evropian për Qeverisjen e Mirë)
ILDKPKI	Inspektorati i Lartë i Deklarimit e Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesit
MVRI	Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit
NJVV	Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore
KLSH	Kontrolli i Lartë i Shtetit
KRGJSH	Korniza Referuese Gjeodezike Shqiptare
OSCE	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë
PI	Plan Integriteti
PT	Programi i Transparencës
PSV	Procedura Standarde Veprimi
SWOT	<i>Strength – Weaknesses – Opportunities – Threats</i>
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave
ZQRPP	Zyra Qendore e Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme

I. Plani i Integritetit

Plani i Integritetit për Agjencinë Shtetërore të Kadastrës (ASHK) u hartua gjatë periudhës Janar - Qershor 2025. Ky plan është hartuar duke u mbështetur në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit (MVRI) për institucionet e qeverisjes qendrore dhe gjithashtu në përputhje me dokumentin Manual i Vlerësimit të Riskut të Integritetit. Qëllimi i Planit të Integritetit të ASHK është të mundësojë një vlerësim të strukturuar dhe të bazuar në evidenca të risqeve të integritetit që mund të ndikojnë në aftësitë e institucionit për të përmbushur funksionin e tij si ofrues i shërbimeve publike kadastrale në mënyrë të paanshme, të ligjshme dhe të përgjegjshme.

Ky proces vlerësimi përfshiu identifikimin e faktorëve të riskut në nivel organizativë, proceduralë dhe të kapaciteteve burimeve njerëzore profesionale-teknike që nxisin ose përkeqësojnë ekspozimin ndaj praktikave me risk të lartë për integritetin institucional.

Në funksion të kësaj analize, Plani i Integritetit përcakton një grup masash parandaluese dhe korrigjuese, të orientuara drejt forcimit të kontrollit të brendshëm, promovimit të një kulture të integritetit, promovimit të një sjelljeve organizative të kontrolluar si dhe rritjes së transparencës dhe komunikimit institucional, në të gjitha nivelet e funksionimit të institucionit.

Nisur nga sa më sipër, objektivat strategjikë të Planit të Integritetit të ASHK-së, 2025-2027, janë:

1. Forcimi i kapaciteteve institucionale me qëllim përmirësimin e mjedisit të brendshëm rregullator për menaxhimin e instrumenteve të integritetit në ASHK.
2. Përmirësimi i eficiencës, efektivitetit dhe llogaridhënies në ofrimin e shërbimeve publike kadastrale.
3. Transparencë e shtuar institucionale dhe përmirësim i perceptimit të besimit të publikut ndaj ASHK.

Vlerësimi i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre është kryer për proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë bazë të institucionit, duke ndjekur hapat e vlerësimit në përputhje me metodologjinë e miratuar për institucionet e qeverisjes qendrore. Vlerësimi është kryer në përputhje me metodologjinë e miratuar për institucionet e qeverisjes qendrore, duke u mbështetur në analizën e funksioneve kryesore të institucionit dhe përgjegjësi të secilës njësi organizative (drejtori). Ky proces synon të evidentojë burimet potenciale të cenimit të integritetit institucional dhe të identifikojë risqet që mund të ndikojnë në ushtrimin e detyrës publike në mënyrë të paanshme, të përgjegjshme dhe transparente. Këto fusha përfshijnë: i) fusha e menaxhimit financiar dhe prokurimet publike, përfshirë proceset e planifikimit buxhetor, përdorimin e fondeve dhe administrimin e procedurave të prokurimit; ii) fusha e administrimit të burimeve njerëzore, kapaciteteve dhe etikën profesionale, përfshirë emërimet, promovimet, vlerësimin e performancës, shpërblimet dhe masat disiplinore; iii) fusha e administrimit të titujve të pronësisë dhe regjistrimin fillestar, përfshirë çështje që lidhen me transparencën, standardizimin e procedurave dhe shmangien e ndikimeve të jashtme apo konfliktit të interesit; iv) fusha e menaxhimit të dhënies së kompensimeve, përfshirë procesin e kthimit dhe kompensimit të pronave; v) fusha e kontrollit të dokumentacionit teknik dhe ligjor, përfshirë, përputhshmërinë me kuadrin ligjor në fuqi dhe shmangien e abuzimeve procedurale; vi) fusha e auditimit të brendshëm dhe funksionet e kontrollit, përfshirë trajtimin e praktikave të dobta menaxheriale dhe abuzimeve të mundshme; vii) fusha e menaxhimit të informacionit, transparencës

dhe marrëdhëniet me publikun, përfshirë aksesin në të dhëna, publikimin e informacionit, trajtimin e ankesave; viii) fusha e administrimit e sistemeve digjitale dhe të teknologjisë së informacionit, referuar integritetit të të dhënave dhe mbrojtjen e tyre nga ndërhyrje të paautorizuara dhe ix) fusha e mekanizmave të kontrollit përfshirë apelimin dhe përgjegjshmërinë institucionale e gadishmërinë për përmirësim.

I.1 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Agjencinë Shtetërore të Kadastrës konsistoi në zbatimin e fazave të mëposhtme:

I.1.1 Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe angazhimi i stafit të institucionit.

Drejtori i Përgjithshëm ngri grupin e punës për vlerësimin e riskut të integritetit dhe përgatitjen e Planit të Integritetit të ASHK-së (Urdhër nr.1769, datë 14.10.2024, i ndryshuar me urdhër nr.547, datë 11.04.2025). Në përbërje të grupit të punës ishin punonjës të ASHK-së të nivelit drejtues (kategoria e mesme dhe e ulët drejtuese). Grupi i punës u kryesua nga një koordinator, i cili siguroi mbarëvajtjen e procesit dhe koordinimin e aktiviteteve në institucion. Koordinatori i Grupit të Punës ishte edhe drejtues i Grupit të Punës. Grupi i Punës u asistua nga një sekretariat teknik, i përbërë nga tre anëtarë, me qëllim lehtësimin dhe ndjekjen e proceseve të vlerësimit të riskut të integritetit dhe hartimin e Planit të Integritetit të institucionit. Procesi i vlerësimit të riskut të integritetit, identifikimi i faktorëve të riskut, ndarja dhe menaxhimi i plotësimit të pyetësorit për stafin e ASHK-së, organizimi dhe zhvillimi i fokus grupeve me stafin e drejtorive u lehtësuan nga anëtarë të sekretariatit teknik. Në kryerjen e këtij procesi është ofruar një asistencë e ngushtë nga stafi teknik i Drejtorisë së Përgjithshme të Antikorrupsionit, në cilësinë e ekspertizës teknike kompetente të fushës. Gjithashtu, procesi i vlerësimit të riskut të integritetit dhe konceptimi i planit të veprimit, u mbështet nga asistenca teknike e Delegacionit të Bashkimit Evropian në Tiranë, projekti EU4GG.

I.1.2 Identifikimi dhe analiza e riskut

Gjatë kësaj faze, Grupi i Punës i kushtoi vëmendje të veçantë analizës së kuadrit ligjor dhe rregullator të brendshëm për veprimtarinë e institucionit. Në funksion të hartimit të Planit të Integritetit për Agjencinë Shtetërore të Kadastrës, është kryer një proces i plotë vlerësimi i risqeve të integritetit, duke u mbështetur në një sërë burimesh të brendshme dhe të jashtme. Janë marrë në konsideratë gjetje dhe rekomandime të raporteve të auditimit të brendshëm dhe të jashtëm¹ dhënë institucionit, vendime të Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, parashikimet e bëra në Strategjinë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, 2024-2030, si dhe të dhëna të marra në Drejtorinë e Përgjithshme e Antikorrupsionit në formën e ankesave të publikut, rekomandimeve të dhëna, akt-konstatimeve, dhe rezultateve të kontrollit të kryer. Gjithashtu janë marrë në shqyrtim gjetje dhe rekomandime të raport progresive të BE-së për Shqipërinë, raporte të OSBE, si dhe vlerësime dhe matje perceptimi të qytetarëve për shërbimet kadastrale të dhëna, dhe ato të marra nga zyrtarë që ushtrojnë funksione publike si: noterë, avokatë, përfaqësues të sektorit privat (bizneset).

Gjithashtu, në kuadër të vlerësimit janë zhvilluar takime (fokus grupe) me të gjitha drejtoritë e brendshme teknike të ASHK-së në nivel qendror, me qëllim identifikimin e faktorëve të riskut të integritetit në funksion të përgjegjësive dhe proceseve që secila prej këtyre njësive mbulon. Në vijim është edhe një pyetësor online, anonim për të gjithë stafin, si mjet për të evidentuar perceptimet, shqetësimet dhe sugjerimet mbi funksionimin e integritetit institucional.

Rezultatet e marra dëshmojnë për nevojën e forcimit të instrumenteve të integritetit dhe krijimit të një qasjeje të qendrueshme për parandalimin e korrupsionit dhe përmirësimin e performancës institucionale. Plan i Integritetit synon të adresojë këto sfida përmes masave konkrete dhe të matshme, të orientuara drejt ngritjes së standardeve të transparencës, përgjegjshmërisë dhe etikës për një administratë që operon në interes publik në të gjitha nivelet e institucionit.

1.1.3 Vlerësimi i risqeve të integritetit

Në kuadër të procesit për vlerësimin e integritetit të brendshëm institucional, Grupi i Punës ka realizuar një vlerësim të thelluar të risqeve që lidhen me funksionet kryesore të institucionit. Ky vlerësim është zhvilluar në bashkëpunim me strukturat e ndryshme të ASHK-së dhe është mbështetur në një sërë burimesh si: analizimi i dokumentacionit zyrtar, pyetësori anonim, *feedback* nga stafi përmes intervistave dhe grupeve të fokusit, si dhe takime me përfaqësues të nivelit drejtues dhe teknik.

Gjatë procesit janë identifikuar faktorët kryesorë që mund të ndikojnë në cenimin e integritetit, përfshirë: mungesën e ndërhyrjeve parandaluese, mangësitë në sistemet e brendshme të kontrollit, nivelin e ekspozimit ndaj ndikimeve të jashtme dhe mungesën e transparencës në disa procese vendimmarrëse. Vëmendje e veçantë i është kushtuar identifikimit dhe adresimit të fushave me risk të lartë, përfshirë procesin e regjistrimit, legalizimin dhe kompensimin e pronave, titujt e pronësisë, procedurat administrative, si dhe menaxhimin e dokumentacionit teknik dhe juridik. Po ashtu, është vlerësuar me rëndësi bashkëveprimi me qytetarët dhe publikun, si një element thelbësor për rritjen e transparencës dhe besueshmërisë institucionale.

Kjo analizë ka ndihmuar në identifikimin e faktorëve të brendshëm dhe të jashtëm që ndikojnë në integritetin institucional dhe ka shërbyer si bazë për hartimin e Planit të Integritetit (analizë e cila paraqitet me detaje në kreun II të këtij dokumenti). Si rezultat, ky plan do të përfshijë masa konkrete për forcimin e transparencës, rritjen e përgjegjshmërisë dhe përmirësimin e mekanizmave të kontrollit të brendshëm.

1.1.4 Plan i Veprimit për Menaxhimin e Riskut

Grupi i punës hartoi Planin e Veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në Agjencinë Shtetërore të Kadastrës, i cili përfshin si masa kontrolli, ashtu edhe ndërhyrje për përmirësimin e instrumenteve dhe praktikave ekzistuese. Masat janë të përqendruara në zbutjen ose eliminimin e risqeve të identifikuar dhe shoqërohen me aktivitete konkrete, afate kohore për zbatim dhe ndarje të qartë të përgjegjësive ndërmjet strukturave përkatëse të ASHK-së.

Zbatimi i këtij Plan i Integritetit parashikohet për një periudhë tre-vjeçare, 2025-2027, duke ndjekur një qasje me afate dhe të mbështetur në prioritetet të qarta. Financimi i masave të përfshira do të

mbështetet nga buxheti vjetor i ASHK-së, në bashkëpunim dhe koordinim me projektet e asistencës teknike në vazhdim, përfshirë mbështetjen e projektit EU4GG dhe partnerëve të tjerë institucionalë, nëse është e nevojshme.

I.2 Qasja metodologjike

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në Agjencinë Shtetërore të Kadastrës u përdor qasja e ofruar në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore. Grupi i Punës mori në vlerësim burime parësore dhe dytësore, në kombinim.

Burimet parësore: pyetësorë, fokus grupe, biseda me drejtuesit kyç së bashku me burimet dytësore: analiza ligjore e institucionale dhe shqyrtim dokumentacioni shërbyen që të dhënat e marra gjatë fazave paraprake të procesit të vlerësimit të riskut të integritetit, mbi të cilat ishte ngritur panorama e përgjithshme e administrimit dhe funksionimit të institucionit, për të identifikuar fushat më të ekspozuara të riskut të integritetit.

Ky vlerësim është bazuar më konkretisht në përdorimin e dy metodave kryesore: **cilësore** dhe **sasiore**, të kombinuara për të siguruar një pasqyrë të plotë të risqeve dhe faktorëve që ndikojnë në integritetin institucional.

Metoda cilësore: ka përfshirë zhvillimin e dy takimeve shpjeguese¹ për kryerjen e analizës së riskut të integritetit dhe evidentimin e faktorëve të riskut, takimeve me fokus grupe me drejtori të ndryshme brenda ASHK-së, duke evidentuar risqet reale përmes përshkrimit të praktikave konkrete, analizës institucionale dhe diskutimit mbi dobësitë e kuadrit të brendshëm të kontrollit. Konkretisht, janë kryer takime me 10 drejtori, si përkatësisht: Drejtoria e Apelit dhe Bashkëqeverisjes, Drejtoria për Median dhe Marrëdhëniet me Publikun, Drejtoria e Auditimit të Brendshëm, Drejtoria e Kompensimit dhe Monitorimit të Regjistrimit Fillestar, Drejtoria e Kadastrës dhe Monitorimit të Titujve të Pronësisë, Drejtoria e Vlerësimit të Riskut dhe Menaxhimit të Sistemeve, Drejtoria Juridike dhe e Kontrollit Tekniko-Ligjor, Drejtoria e Financës, Drejtoria e Investimeve dhe Shërbimeve, Drejtoria e Statistikave dhe Performancës. Në pararendje të takimeve fokus grupe, u kryen dy takime të dedikuara shpjeguese nga ekspertë të Drejtorisë së Përgjithshme të Antikorrupsionit me grupin e punës së ASHK-së, për hartimin e Planit të Integritetit u dhanë orientime për procesin e vlerësimit, metodologjinë e evidentimit të faktorëve të riskut dhe vlerësimin e tyre.

Metoda sasiore: përmes vlerësimit me anë të një pyetësori anonim, online, i cili ka matur njohuritë e përgjithshme dhe perceptimin e punonjësve të ASHK-së mbi risqet e integritetit, ndjeshmërinë ndaj korrupsionit dhe efektivitetin e masave ekzistuese. Pyetësori përfshiu një kampion me 427 punonjës të institucionit në nivel qendror dhe vendor, 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 ASHK ku konkretisht, rezultoi se 59% e të përgjigjurve janë femra dhe 41% meshkuj, dhe 44% i takojnë stafit prej 5-10 vite pune pranë strukturave të ASHK. Të dhënat e pyetësorit u administruan në kujdesin e drejtpërdrejtë të ekspertit të Drejtorisë së Përgjithshme të Antikorrupsionit që asistoi Grupin e Punës për hartimin e Planit të Integritetit.

Kombinimi i këtyre dy qasjeve ka mundësuar një analizë gjithëpërfshirëse dhe të balancuar të risqeve, duke garantuar një bazë të fortë për formulimin e masave të planit të integritetit dhe përmirësimin e administrimit të brendshëm.

I.3 Përmbajtja e Planit të Integritetit

Përmbajtja e Planit të Integritetit paraqitet si më poshtë:

- **Deklarata e Integritetit Institucional** – që është shprehja e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional nga ana e Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë Shtetërore të Kadastrës;
- **Prezantimi i përgjithshëm i procesit të hartimit të Planit të Integritetit të ASHK-së** - që është përshkrimi i fazave të procesit të planifikimit të integritetit dhe qasja metodologjike;
- **Risqet integritetit dhe faktorët e tyre** – që përfshin një përshkrim të risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre në 9 fushat e përgjegjësisë së institucionit, nga të cilat 5 prej tyre sipas orientimit të MVRI dhe 4 fusha të tjera specifike lidhur me shërbimet që ofron dhe administron ASHK;
- **Plani i Veprimit** – që përmban masat e kontrollit që duhet të ndërmerren për të adresuar risqet e identifikuara dhe të vlerësuara.

Plani i Integritetit dhe pjesa integrale e tij që është plani i veprimit, i është vënë në dispozicion paraprakisht të gjithë stafit të Agjencisë Shtetërore të Kadastrës dhe publikuar për konsultim në faqen e internetit të institucionit, 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. Raporti i vlerësimit të riskut të integritetit dhe plani i veprimit (masat për ndërhyrje) u prezantuan gjithashtu në tryeza konsultimi me grupe të interesit që bashkërendojnë aktivitetet e tyre dhe bashkëpunojnë me stafin e Agjencisë Shtetërore të Kadastrës, gjatë muajve shtator dhe tetor 2025¹.

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 analizuara sipas fushave operacionale të veprimtarisë së ASHK-së dhe të kategorizuara si në vijim:

Agjencia Shtetërore e Kadastrës është përgjegjëse për administrimin e të drejtave reale mbi pasuritë e paluajtshme, përfshirë regjistrimin fillestar dhe vijues, hartimin dhe mirëmbajtjen e hartave kadastrale, si dhe ofrimin e shërbimeve publike në fushën e të drejtës së pronës. Struktura organizative e saj përfshin drejtori teknike me kompetenca organizative, operacionale, funksionesh

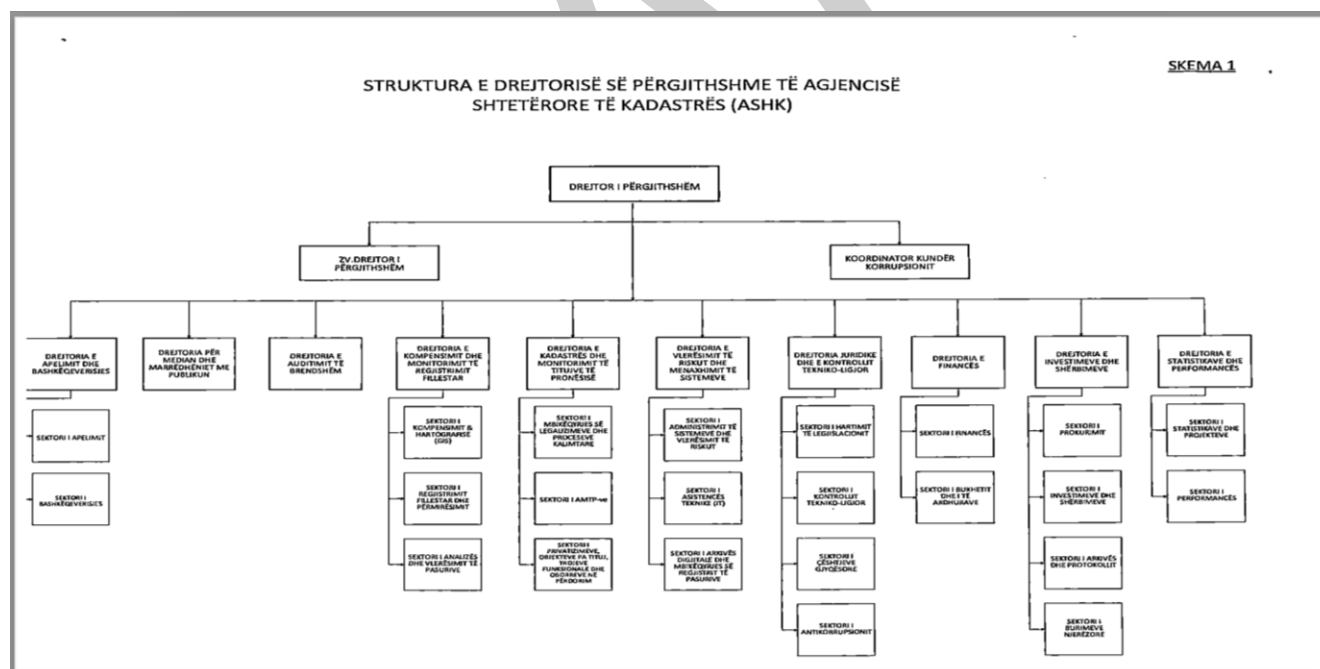
¹ Takim konsultimi i hapur, 29 shtator 2025: <https://www.ashk.gov.al/2025/09/30/ashk-tryze-diskutimit-mbi-vleresimin-e-riskut-te-integritetit/>. Dy takime konsultimi për planin e veprimit, zhvilluar në datë 29 tetor 2025: [link...](#)

dhe ndërlidhje për lehtësimin e shërbimeve për qytetarët (publikun) dhe organizatat (persona juridike). ASHK vepron përmes një rrjeti drejtorish vendore në të gjithë territorin e vendit.

Agjencia Shtetërore e Kadastrës është person juridik publik, në varësi të Kryeministrit, i krijuar në zbatim të ligjit nr. 111/2018 “Për kadastrën”, i cili ka për objekt krijimin dhe regjistrimin e titujve të pronësisë, të dhënë sipas akteve ligjore e nënligjore për pronësinë. Pronësia, lloji i pasurisë, si dhe kufijtë e çdo pasurie, dokumentohen mbi bazë të aktit të fitimit të pronësisë, sipas përcaktimeve të nenit 193 të Kodit Civil.

Agjencia Shtetërore e Kadastrës organizohet në nivel qendror, nëpërmjet Drejtorisë së Përgjithshme në Tiranë dhe në nivel vendor, në drejtori e zyra, si struktura varësie. Aktualisht, ASHK ushtron veprimtarinë e saj në përputhje me dispozitat e ligjit nr. 111/2018 “Për kadastrën”, të ligjit nr.20/2020 “Për përfundimin e proceseve kalimtare të pronësisë në Republikën e Shqipërisë” dhe aktet nënligjore në zbatim të tyre, të cilët kanë përcaktuar qartë fushën e veprimtarisë lidhur me regjistrimin e pasurive të paluajtshme, lëshimin e titujve të pronësisë, mënyrën e paraqitjes së kërkesës së subjekteve dhe procedurën e trajtimit të tyre.

Agjencia Shtetërore e Kadastrës ka një strukturë të miratur me urdhër të Kryeministrit nr. 147, datë 01.08.2024. Skema dhe organigrama e ASHK-së, paraqitet si më poshtë:



Analiza e risqeve të integritetit është përqendruar në fushat më të ekspozuara ndaj risqeve, duke pasur parasysh:

- natyrën e funksioneve tekniko-juridike dhe operacionale të ASHK-së,
- ekspozimin e lartë ndaj kontaktit me publikun,
- kompleksitetin e proceseve të regjistrimit dhe legalizimit të pronave, dhe
- rëndësinë e ruajtjes së transparencës, integritetit dhe llogaridhënies në çdo nivel të vendimmarrjes.

Analiza e risqeve të integritetit dhe identifikimi i faktorëve të riskut, ka mundësuar gjithashtu edhe kryerjen e një analize SWOT të integritetit në ASHK, nga e cila ka rezultuar:

Pikat e forta (Strengths):

- Kuadër i qartë ligjor dhe institucional për veprimtarinë e ASHK-së, i përcaktuar nga ligji nr. 111/2018² dhe aktet nënligjore (Vendime të Këshillit të Ministrave, urdhra dhe udhëzime zbatuese), gjithsej 23 akte.
- Kuadër i qartë ligjor dhe institucional për shërbimet dhe proceset që zhvillohen brenda ASHK-së, të përcaktuara nga ligji nr. 20/2020³ dhe aktet nënligjore përkatëse (Vendime të Këshillit të Ministrave, urdhra dhe udhëzime zbatuese), gjithsej 26 akte.
- 8 marrëveshje bashkëpunimi me aktorë të ndryshëm (agjenci shtetërore, organizata të shoqërisë civile, institucione akademike dhe partnerë vendas dhe ndërkombëtarë), që synojnë përmirësimin e transparencës, lehtësimin e shërbimeve dhe forcimin e integritetit institucional.
- Standardizimi dhe operacionalizimi i disa proceseve përmes platformave elektronike si e-Albania⁴, që redukton kontaktin e drejtpërdrejtë të stafit të ASHK-së me qytetarët.
- Strukturë organizative me ndarje të qarta funksionesh, përfshirë sektorë të specializuar për kontroll të brendshëm, çështje gjyqësore, auditim (financiar, teknik-ligjor, fusha e të drejtës së pronës), regjistrim fillestar dhe kompensim.
- Mbështetje institucionale dhe ndërkombëtare për hartimin e Planit të Integritetit, përfshirë kontributin e Drejtorisë së Përgjithshme Antikorrupsion dhe ekspertizën e projektit EU4GG, që kanë ofruar mbështetje cilësore dhe asistencë teknike.

Dobësitë (Weaknesses):

- Ekspozim i lartë ndaj risqeve që lidhen me ndikimin e jashtëm për shkak të natyrës së ndjeshme të proceseve që trajtojnë të drejtën e pronësisë dhe pasurisë.
- Kapacitete të kufizuara teknike dhe burime njerëzore në disa drejtori të ASHK-së, veçanërisht në nivel vendor, ku drejtori rajonale kanë nevojë për më shumë mbështetje nga stafi i specializuar i Drejtorisë së Përgjithshme në ASHK, në Tiranë.

² Për kadastrën.

³ Për përfundimin e proceseve kalimtare të pronësisë në Republikën e Shqipërisë.

⁴ <https://www.ashk.gov.al/sherbime-2/>

- Zbatim i pjesshëm ose mungesë zbatimi e instrumenteve të integritetit, përfshirë regjistrin e dhuratave dhe regjistrin e konfliktit të interesit.
- Mungesa e vazhdimësisë në disa pozicione drejtuese, përfshirë edhe stafin teknik me ekspertizë të fushës, gjë që ndikon në menaxhimin efektiv të risqeve dhe ruajtjen e qendrueshmërisë institucionale.

Mungesa e një dokumenti Standard të Procedurave të Punës¹, siç përmendet harta e proceseve të punës, për çdo pozicion dhe funksion në drejtoritë e ASHK-së, që do të ndihmonte në rritjen e qartësisë dhe kontrollit operacional.

Mundësitë (*Opportunities*):

- Rritja e ndërgjegjësimit institucional për përmirësimin e integritetit përmes përfshirjes në procesin e Vlerësimit të Faktorëve të Riskut dhe hartimit të Planit të Integritetit 2025 - 2027.
- Planifikimi dhe kryerja e trajnimeve të rregullta për stafin e ASHK-së me qëllim zhvillimin profesional, ngritjen e kapaciteteve dhe përmirësimin e cilësisë së shërbimeve.
- Zgjerimi i përdorimit të platformave dhe sistemeve të menaxhimit elektronik për automatizimin e proceseve të brendshme, që ndihmon në rritjen e transparencës dhe uljen e ndërhyrjeve subjektive.
- Forcimi i bashkëpunimit ndërinstitucional me organet e kontrollit dhe auditimit si ILDKPKI dhe KLSH, si dhe me organet e drejtësisë, për të rritur integritetin, mbikëqyrjen dhe besueshmërinë institucionale.

Kërcënimet (*Threats*):

- Ndikimi i faktorëve të jashtëm dhe interesave private në vendimmarrje, që mund të cenojnë pavarësinë dhe integritetin e procesit të regjistrimit fillestar dhe kompensimit të pronave.
- Risku nga korrupsioni për shkak të procedurave të ndjeshme që lidhen me të drejtën e pronësisë si dhe sfida në mungesën e zbatimit të mekanizmave të integritetit në disa raste.
- Mungesa e kulturës së qëndrueshme organizative të integritetit në disa drejtori vendore, sidomos në raste kur kërkohen ndërhyrje të përsëritura për shërbime të caktuara.
- Perceptimi negativ i publikut për veprimtarinë e ASHK-së, i lidhur me transparencën, kohëzgjatjen apo besueshmërinë e disa shërbimeve, që mund të ndikojë në uljen e besimit qytetar.
- Mungesa e bashkëpunimit sistematik me stafin e drejtorive vendore për ndarjen e praktikave të mira dhe standardizimin e qasjeve të integritetit.

Në vijim, paraqitet analiza e risqeve të integritetit të identifikuara në nivel drejtorish dhe sektorësh të veçantë, së bashku me faktorët e riskut të identifikuar dhe masat përkatëse të adresimit.

II.1 Risqe dhe faktorë të risqeve të lidhura me mjedisin e brendshëm rregullator dhe institucional për integritetin dhe mekanizmat e tij.

Agjencia Shtetërore e Kadastrës e ushtron aktivitetin e saj operacional në zbatim të akteve ligjore dhe akteve nënligjore, për fushën e së drejtës së pronës dhe shërbimeve kadastrale.

Agjencia Shtetërore e Kadastrës ka hedhur hapat fillestarë drejt ndërtimit të një kuadri të integruar për menaxhimin e integritetit institucional, duke miratuar disa dokumente themelore në këtë drejtim. Megjithatë, analiza tregon se për të garantuar funksionimin e qëndrueshëm të mekanizmave të integritetit, nevojiten përmirësime të konsiderueshme në strukturën rregullatore dhe kapacitetet institucionale.

Agjencia Shtetërore e Kadastrës ka hartuar dhe miratuar një numër dokumentesh veprimi institucionale për aspekte të integritetit, të tilla si: Kodi i Etikës⁵; një regjistër për parandalimin e konfliktit të interesit; është ngritur njësia e sinjalizimit dhe është miratuar rregullore “Për hetimin administrativ dhe mbrojtjen e konfidencialitetit”. Por nga ana tjetër, institucioninuk ka një Rregullore e Brendshme ku të jenë të evidentuar detyrat, funksionet dhe rolet e secilës prej drejtorive teknike të brendshme, sipas organigramës së miratuar për të. Nuk ka një dokument që të adresojë përshkrimet e punës për secilin funksion dhe mbi të cilat kryhet edhe vlerësimi periodik i punës. Nuk ka një hartë të ndarjes së proceseve të punës që do të normalizonte dhe normonte ndarjen e detyrave, dhe ndërveprimin e stafit mes tyre. Punonjësit dhe stafi kanë vetëm kontratat e tyre të punës⁶ dhe tek e cila janë dhënë në mënyrë të përgjithshme detyrat dhe funksionet e secilit person të punësuar pranë ASHK. Rezulton se rregulla për procesin e deklarimit dhe pranimin të dhuratave, administrimit të regjistrit përkatës apo përfitime të tjera të ngjashme, me to (shpenzimet e mbuluara dhe të tjera përfitime financiare dhe jo-financiare); rregulla për administrimin e mekanizmave të integritetit si: sinjalizimi, pjesëmarrja në veprimtaritë e jashtme të punonjësve dhe deklarimin e tyre dhe standardet e sjelljes së punonjësve pas mbarimit të detyrës (pas-punësimit) mungojnë plotësisht. Edhe pse rregullat e brendshme për deklarimin e pasurisë për funksionarët që janë subjekte deklarimi janë hartuar, vihet re se niveli i informimit dhe komunikimit mbi to, si brenda stafit ashtu edhe me punonjësit që janë subjekte deklarimi dhe zbatimi, mbetet i kufizuar. Në shumicën e rasteve, informacioni lidhet kryesisht me periudhën e dorëzimit të deklaratave vjetore pranë ILDKPKI.

Kodi i Etikës nuk parashikon rastet kur fondet për projektet që sigurojnë asistencë për hartim legjislacioni apo për instrumente metodologjikë në këtë fushë janë siguruar nga organizata të shoqërisë civile ose grupe interesi, transparenca financiare dhe që shpenzimet e projektit të publikohen në faqen zyrtare të institucionit.

Nga analiza e kryer u vu re gjithashtu një mungesë e dokumentuar në zbatimin e metodave të identifikimit proaktiv të risqeve të integritetit, ku shumica e drejtorive nuk kanë hartuar ndonjëherë një analizë risku të brendshëm, ndërkohë që përdorimi i mjeteve të tilla si vetë-vlerësimi institucional ose vlerësimi i riskut në funksion të ciklit të punës mungon. Edhe pse Agjencia Shtetërore e Kadastrës ka ngritur Grupin e Punës për Menaxhimin e Rreziqeve, ekziston ende hapësirë për përmirësim në drejtim të koordinimit me drejtoritë vendore, veçanërisht në lidhje me identifikimin e rreziqeve operationale dhe të proceseve, si dhe në hartimin e raporteve të menaxhimit të rreziqeve, në

⁵ <https://www.ashk.gov.al/kodi-i-etikes/>

⁶ Stafi i ASHK i kanë të rregulluar marrëdhëniet e punës me Kodin e Punës.

përputhje me udhëzimin e Ministrisë së Financave për menaxhimin financiar dhe kontrollin në njësitë publike. Edhe në drejtori si p.sh., e Auditimit të Brendshëm ku vlerësimi i riskut përbën një proces sistematik dhe përfaqëson hapin fillestar përpara hartimit të Planit Strategjik dhe Planit Vjetor të kësaj drejtorie, si dhe ku gjithë aktiviteti dhe programi i auditimit organizohet dhe zbatohet në bazë të parimit të auditimit të orientuar nga risku, apo edhe në drejtori të tjera ku mund të ketë më shumë informacion për risqet sipas fushave, (p.sh., Drejtoria Juridike, Drejtoria e Financës, apo Drejtoria e Riskut), vlerësimi i riskut për gjithë institucionin nuk është kthyer ende në një praktikë sistematike e të dokumentuar. Në këtë kuadër, risku i përgjithshëm lidhet me krijimin e një mjedisi institucional që ende ka nevojë për përforsim të mëtejshëm në ndërtimin e një kulture të qëndrueshme integriteti dhe në forcimin e mekanizmave për identifikimin dhe menaxhimin në kohë të risqeve të mundshme, përfshirë ato që lidhen me ndikime të jashtme. Kjo situatë mund të ndikojë në aftësinë e ASHK-së për të ruajtur besimin e publikut dhe për të siguruar vendimarrje të drejtë, të paanshme dhe transparente në të gjitha nivelet e saj.

Mungesa e pasjes së të tilla akteve të brendshme për veprim lidhet ngushtësisht me mënyrën se si ASHK ka ngritur dhe mirëmban strukturat, kapacitetet dhe dokumentet bazë të menaxhimit të integritetit në nivel organizativ. Në të gjitha drejtoritë e analizuar, u konstatua se ekziston një vetëdije e përgjithshme mbi rëndësinë e respektimit të standardeve të integritetit, por nevojitet më tej forcimi i mekanizmave mbështetës përmes trajnimeve dhe informimit të rregullt (ndërgjegjësimit) fillestar dhe të vazhdueshëm për integritetin, etikën dhe parandalimin e korrupsionit. Struktura përgjegjëse për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve është ngritur përmes urdhrit Nr. 1702, datë 07.10.2024 të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK dhe ka organizuar një trajnim informues mbi instrumentet dhe metodat e raportimit, si edhe mbi mekanizmat e mbrojtjes së sinjalizuesve ndaj praktikave të dyshuara korruptive brenda dhe jashtë institucionit. Trajnime të tjera të vazhdueshme për integritetin dhe forcimin e kapaciteteve janë të nevojshme për të përfshirë më gjerësisht stafin, veçanërisht në nivelet specifike teknike apo në pozicionet me kontakt të drejtpërdrejtë me publikun.

Këto gjetje u plotësuan më tej edhe nga rezultatet e pyetësorit anonim online, të ndarë me stafin e ASHK, me qëllim matjen e nivelit të njohjes, informimit dhe ndërgjegjësimit të tyre lidhur me mekanizmat ekzistues të integritetit në ASHK. Si rezultat, të dhënat e marra nga pyetësori, venë në pah që një numër prej 213 (50%) përgjigjesh të marra pjesëmarrësit nuk kanë fare dijeni për ekzistencën nuk kanë fare dijeni për një plan institucional për kualifikimin profesional të punonjësve. 147 (46%) përgjigje të marra rezulton se nuk janë fare të informuar për këtë plan, edhe pas miratimit të tij dhe, edhe pse gjendet i publikuar në faqen zyrtare të institucionit; 322 (75%) e stafit nuk kanë dijeni fare se ku mund të sinjalizojë një veprim apo praktikë të dyshuar të korrupsionit në institucion dhe rregulla për mbrojtjen e tyre (sinjalizueseve); 271 (63%) e stafit nuk e dinë për ekzistencën e një strukture që është përgjegjëse për monitorimin e rasteve të shkeljeve të normave etike gjatë ushtrimit të detyrës; 284 (67%) e stafit nuk e dinë për një rregullore lidhur me pranimin dhe administrimin e dhuratave që mund të marrin për shkak të ushtrimit të detyrës.

Funksione të tjera operationale të administrimit të institucionit si ato që lidhen me shërbimet dhe investimet, menaxhimin financiar dhe të dhënat statistikore janë të ngritura dhe funksionojnë sipas parimeve të rregullta e të përhershme të tyre. Për mbarëvajtjen e tyre do të ishte e këshillueshme hartimi dhe vendosja e standardeve për monitorimin e kontratave të projekteve për zhvillim në rastin e fushës së investimeve; digjitalizim të sektorit të protokollit dhe arkivës si dhe unifikim të

procedurave të vlerësimit e cila siguron edhe një ndarje më të qartë të roleve dhe përgjegjësiwe profesionale. ASHK disponon një proces pune të konsoliduar dhe të strukturuar mirë për mbledhjen dhe analizën e të dhënave statistikore nga drejtoritë vendore, duke garantuar koherencë dhe saktësi në përpunimin e informacionit. Ky është një aspekt i rëndësishëm i kapaciteteve të saj institucionale dhe përfaqëson një pikë të fortë në menaxhimin e të dhënave. Megjithatë, përdorimi i një metodologjie të unifikuar dhe të dokumentuar do të mundësonte një standardizim edhe më të mirë të proceseve të punës dhe rritjen e efektivitetit në të gjithë zinxhirin e raportimit dhe analizës statistikore në qendër dhe në drejtoritë vendore.

Nga analiza e kryer rezulton se ka nevojë për një rishikim të thelluar të kuadrit rregullator të brendshëm, për të standardizuar praktikat organizative, forcuar rolin e instrumenteve të integritetit dhe për të garantuar një menaxhim efektiv të riskut në të gjitha nivelet e ASHK-së.

Sa më sipër, disa nga sfidat që identifikohen në mjedisin e brendshëm institucional në ASHK janë:

Mungesa e qartësisë institucionale: Mungojnë dokumentet bazë të menaxhimit të integritetit si: rregullore e brendshme organizative, përshkrime të detyrave për çdo njësi e pozicion pune, harta e proceseve të punës dhe rregullore të veçanta për menaxhimin e integritetit. Kjo krijon paqartësi funksionale, mbivendosje përgjegjësish dhe vështirësi në zbatimin e standardeve etike.

Zbatim i fragmentuar i instrumenteve të integritetit: Megjithëse ekzistojnë disa dokumente si Kodi i Etikës apo rregullorja për sinjalizimin, ato nuk janë të njohura siç duhet nga stafi dhe nuk përfshijnë të gjitha dimensionet e menaxhimit të integritetit (dhuratat, aktivitetet e jashtme, lobimi, pas-punësimi, etj.).

Kapacitete të pamjaftueshme për identifikimin dhe menaxhimin e riskut: Analizat e riskut mungojnë pothuajse në të gjitha drejtoritë; nuk ekziston një sistem i brendshëm i vetë-vlerësimit apo metodologji sistematike për evidentimin e riskut dhe përmirësimin e instrumenteve mbrojtës.

Nevojë për shtim ndërgjegjësimi nëpërmjet sesioneve informuese dhe trajnimeve: Nga raportimet e stafit konstatohet informacion i ulët mbi procedurat për marrjen e dhuratave, apo planin e kualifikimit profesional, instrumentin e sinjalizimit dhe mbrojtjen e sinjalizuesve. Në funksion të forcimit të integritetit institucional është e domosdoshme zhvillimi i trajnimeve, mbajtjes së sesioneve informuese dhe ndërgjegjësuere periodike me stafin e ASHK-së.

II.2 Riske dhe faktorët e risqeve të lidhura me zbatimin e parimeve të efencës, efektivitetit dhe llogaridhënies në ofrimin e shërbimeve kadastrale.

Organizimi dhe funksionimi operativ i ASHK-së përfshin një ndërthurje të funksioneve tekniko-juridike me ofrimin e shërbimeve me ndikim të drejtpërdrejtë në të drejtat reale të qytetarëve mbi pronën, regjistrimin dhe përfitim të saj. Për të pasur një administratë të mirë dhe eficiente të ASHK ka nevojë për linja të qarta hierarkike, manual të proceseve të punës për çdo pozicion pune të

institucionit⁷, plan vjetor pune, si dhe për promovimin dhe përqafimin e standardeve dhe parimeve të eficensës dhe llogaridhënies në administratën publike. Këto elementë nxisin një kulturë integriteti për stafin dhe drejtoritë e administratës qendrore të cilës i përket institucioni. Megjithatë, analiza tregon se për të garantuar një aktivitet mbështetur mbi parime etike, llogaridhënie, performance dhe efektive duhet barazi dhe paanshmëri në dhënien dhe lehtësimin e shërbimeve, e cila duhet të shtrihet gjithashtu edhe në drejtoritë vendore.

Drejtori të ndryshme të ASHK-së, të cilat ofrojnë shërbime me natyrë tekniko-juridike dhe administrative, edhe pse marrin në konsideratë përputhmërinë me parimet e etikës dhe transparencës, në nivel operativ, mund të përballen me sfida të përbashkëta që ndikojnë në zbatimin sa më efektiv të tyre. Edhe pse ndiqen dhe zbatohen procese pune për verifikimin dhe ndjekjen e praktikave, ka ende vend për përmirësim në drejtim të zbatimit të tyre në të gjitha nivelet, veçanërisht përballë sfidave kur stafi përballlet me mbingarkesë në punë, kapacitete njerëzore të kufizuara dhe burime teknologjike (mjete pune) në zhvillim. Më konkretisht:

Drejtorja e Kompensimit dhe Monitorimit të Regjistrimit Fillestar, ushtron funksione të rëndësishme në mbikëqyrjen, orientimin dhe analizën e çështjeve që lidhen me procesin e kompensimit të pronës në funksion të procedurave të Kreut III të ligjit 20/2020 “Për përfundimin e proceseve kalimtare të pronësisë në Republikën e Shqipërisë”, regjistrimin fillestar dhe përmirësimin e regjistrit kadastral, si dhe krijimin e hartës së vlerës së tokës, e cila përmban çmimet e referencës së tokës në Republikën e Shqipërisë dhe metodologjinë për llogaritjen e këtyre çmimeve. Kjo drejtori nuk trajton drejtpërdrejt çështje individuale të qytetarëve, por luan rol mbështetës dhe monitorues për drejtoritë vendore të ASHK-së, me qëllim garantimin e një procesi transparent dhe në përputhje me ligjin. Kjo drejtori ka një organikë prej 18 persona staf, nga të cilët 5 veta nuk janë në detyrë⁸ në kohën e kryerjes së vlerësimit dhe është e organizuar në tre sektorë: Sektori i Kompensimit dhe Hartografisë, Sektori i Regjistrimit Fillestar dhe Përmirësimit, dhe Sektori i Analizës dhe Vlerësimit të Pasurive. Qendrueshëria e stafit në detyrë raportohet të jetë mbi 5 vite në detyrë. Formimi akademik dhe ekspertiza teknike e stafit janë inxhinierë, gjeodetë e juristë.

Nga analiza e kryer u vu re se: *Sektori i Kompensimit dhe Hartografisë*, administron një bazë të dhënash (Excel) sipas vendimeve të miratuara nga Këshilli i Ministrave, por mungon një hartë totale unike, e cila të përmbajë gjeometrinë e të gjitha parcelave për të cilat është miratuar vendimi i Këshillit të Ministrave për shpronësim. Kjo hartë do të shërbejë për të minimizuar rrezikun e pasaktësive hartografike në raport me vlerat e sipërfaqes që miratohet. Kjo hartë duhet të plotësojë standartet teknike, që do të thotë, duhet të jetë në sistemin KRGJSH, dhe të pasqyrojë çdo parcelë për të cilën është miratuar vendimi i Këshillit të Ministrave, me objekt shpronësimi. Për shkak se ky është një informacion voluminoz i cili përshin të gjitha vendimet e Këshillit të Ministrave, të miratuara prej vitit 2008-2025, ky proces do të kërkojë një kohë të konsiderueshme pune. *Sektori i Regjistrimit Fillestar dhe Përmirësimit* vijon të punojë me aktet (udhëzime, urdhëra, rregullore, etj.) të miratuara nga ish-

⁷ Procedura Standarde e Veprimit (PSV) është një procedurë specifike ose një grup udhëzuesish e procedurash që dokumentojnë një aktivitet a proces rutinë ose përsëritës pune që kryhet brenda një ose në një situatë të caktuar për të rritur cilësinë duke ndjekur një procedurë të standardizuar të punës.

⁸ 4 specialistë me leje lindje dhe 1 pozicion vakant.

ZQRPP, të cilat përdoren për monitorimin dhe kontrollin produkteve digjitale të Regjistrimit Fillestar dhe Përmirësimit, për sa kohë që nuk bien ndesh me ligjin 111/2018 “Për Kadastrën” dhe akteve nënligjore në zbatim të tij. Produktet e këtij sektori ndikojnë drejtpërdrejt në cilësinë e të Dhënave të Regjistrimit Kadastral duke ndikuar në mënyrë të qenësishme në veprimtarinë e përditshme të Drejtorive dhe Zyrave Vendore të ASHK-së. Mungesa e burimeve të mjaftueshme teknike në terren, e ekspozon këtë sektor ndaj riskut të trajtimit të paunifikuar të praktikave dhe standardizimi i praktikave të punës (nëpërmjet hartimit të një dokumenti tip “manual”) mund të afektojë direkt në transparencën dhe gjurmueshmërinë e të dhënave. *Sektori i Analizës dhe Vlerësimit të Pasurive* përballët me vështirësi për shkak të kompleksitetit të përgatitjes së hartës së vlerës së tokës në mungesë të instrumenteve automatike të pozicionimit gjeografik të vlerave të shitjes në kushtet e mungesës së mbulimit të plotë të territorit me një hartë kadastrale digjitale sipas standardeve në fuqi. Kjo sjell pasaktësi në grupimin e vlerave sipas nivelit të tyre dhe për rrjedhojë edhe përcaktimin e kufirit të zonave të vlerës.

Në këtë kuadër, sfidat që kërkojnë ndërhyrje lidhen kryesisht me masa parandaluese si: (1) Krijimin e një moduli digjital unik, ku të pasqyrohen vendimet e legalizimit, për objektet e ndërtuara para vitit 1991, truallin funksional dhe oborreve në përdorim, si dhe vendimeve të kompensimit të miratuara; (2) Miratimin e akteve të reja (udhëzime, urdhëra, rregullore, etj.) në përputhje me ligjin 111/2018 “Për Kadastrën” për monitorimin dhe kontrollin e produkteve digjitale të Regjistrimit Fillestar dhe Përmirësimit; (3) Forcimin e kapaciteteve teknike dhe hartografike për të ndjekur procesin në kohë reale; (4) Trajtime të vazhdueshme për vlerësuesit dhe specialistët e regjistrimit fillestar si dhe, (5) Krijimin i një metodologjie të unifikuar për vlerësimin e pasurive, që do të luaj një rol kyç në ekuilibrimin e tregut të pasurive të paluajtshme.

Drejtoria e Kadastrës dhe Monitorimit të Titujve të Pronësisë ushtron funksione të rëndësishme për monitorimin e proceseve të legalizimit të ndërtimeve pa leje, privatizimeve të trojeve shtetërore në përdorim, objekteve pa tituj të ndërtuara para datës 10.08.1991, trojeve funksionale të tyre dhe oborreve në përdorim, kalimin në pronësi të trojeve të dhëna me leje ndërtimi nga njësitë e qeverisjes vendore pas datës 10.08.1991 deri në vitin 2012, kalimin e tokës bujqësore nga përdorimi në pronësi, si edhe ndjekjen e ankesave në lidhje me aplikimet për regjistrimin e aktet e marrjes së tokës në pronësi (AMTP). Kjo drejtori ushtron funksione monitoruese ndaj drejtorive vendore të ASHK-së, pa pasur rol vendimmarrës në trajtimin e praktikave të subjekteve kërkuese, por duke orientuar mbi ligjshmërinë e veprimeve të ndërmarra nga drejtoritë vendore. Kjo drejtori ka një organikë prej 14 persona staf, nga të cilët 3 vakanca⁹ në kohën e kryerjes së vlerësimit dhe është e organizuar në tre sektorë: Sektori i Mbikqyrjes së Legalizimeve dhe Proceseve Kalimtare, Sektori i AMTP dhe Sektori i Privatizimeve, Objekteve pa Tituj, Trojeve Funksionale dhe Oborreve në Përdorim. Qendrueshëria e stafit në detyrë raportohet të jetë mbi 5 vite në detyrë dhe shpesh ka qarkullim të stafit së brendshmi.

Drejtoria i ushtron funksionet dhe detyrat në zbatim të parashikimeve ligjore të ligjit nr. 20/2020 “Për përfundimin e proceseve kalimtare të pronësisë në Republikën e Shqipërisë” dhe aktet nënligjore përkatëse; sistemit elektronik të verifikimit të dokumentacionit (përdorim prej tyre vetëm

⁹ 2 vende vakante në Sektorin e Mbikqyrjes së Legalizimeve dhe Proceseve Kalimtare dhe 1 vakancë në Sektorin e Privatizimeve, Objekteve pa Tituj, Trojeve Funksionale dhe Oborreve në Përdorim.

në rolin vizitor) dhe auditimet, kryesisht të jashtme (lidhur me raportet e ndryshme të organeve audituese).

Nga analiza e kryer u vu re se: *Spektori i Legalizimeve, Spektori i Privatizimeve dhe spektori i AMTP-ve* përballet me risk që lidhen me trajtimin jo të unifikuar të praktikave nga drejtoritë vendore (mungesën e standardizimit), që mund të çojë në trajtime jouniforme të aplikimeve, si dhe moszbatimi nga ana e tyre, i afateve procedurale të përcaktuara në ligj. *Spektori i AMTP-ve* përballet me risk që lidhen me ndërlikimin e kuadrit ligjor për token bujqësore dhe mungesa e përditësimit të bazave të të dhënave, dhe si pasojë e mungesave dhe pasaktësive të dokumentacionit të administruar nga DAMT-të, Prefektura dhe NJVV-te në drejtoritë vendore. Risku i integritetit në këtë rast lidhet kryesisht me mungesën e stafit të kualifikuar (kapaciteteve teknike njerëzore) të fushës, në drejtoritë vendore. Një tjetër risk integriteti aktual është edhe ndarja e papërshtatshme e sektorëve analogë, që kryejnë proceset kalimtare të titujve të pronësisë, në drejtoritë vendore.

Në këtë kuadër, sfidat që kërkojnë ndërhyrje lidhen kryesisht me masa parandaluese si: (1) Standardizimi i procedurave për praktika të ngjashme në ndjekje dhe trajtim, (2) Digitalizimi i bazës hartografike si mjeti bazë i punës për këtë shërbim, (3) Rishikim i strukturave organike të brendshme kryesisht në drejtoritë vendore, që lidhet me shtimin e kapaciteteve njerëzore (për realizimin e objektivit për përmbylljen e proceseve kalimtare të pronësisë brenda afatit të përcaktuar në ligjin nr. 20/2020), si dhe (4) Ndarje e përshtatshme e sektorëve dhe detyrave funksionale të tyre, të mirëpërcaktuara në aktet rregullatore.

Drejtoria Juridike dhe e Kontrollit Tekniko-Ligjor, për shkak të funksioneve thelbësore në interpretimin ligjor të çështjeve pronësore dhe shqyrtimin e akteve tekniko-juridike, ekspozohet ndaj risqeve të ndikimeve të jashtme dhe presioneve informale. Kjo drejtori është struktura përgjegjëse për përfaqësimin ligjor të Agjencisë Shtetërore të Kadastrës, për hartimin dhe rishikimin e akteve nënligjore dhe vendimmarrjeve të institucionit, si dhe kontrollin teknik të praktikave për përputhshmëri me kornizën ligjore. Funksioni i saj kontribuon në forcimin e sigurisë juridike dhe zbatimin e standardeve teknike në proceset e regjistrimit dhe administrimit të të drejtave pronësore i cili realizohet përmes përfaqësimit të ASHK-së në çështjet gjyqësore, përpunimit dhe raportimit të të dhënave mbi këto procese, si dhe përmes trajtimit dhe monitorimit të ankesave që lidhen me regjistrimin e pasurive dhe proceset kalimtare të pronësisë, si dhe nëpërmjet hartimit të udhëzimeve juridike të brendshme rregullatore të proceseve, duke ofruar gjithashtu mbështetje në organizimin e trajnimeve dhe seminareve me qëllim rritjen e kapaciteteve të strukturave të varësisë.

Kjo drejtori ka një organikë prej 23 persona staf, nga të cilët vetëm 1 vakancë¹⁰ në kohën e kryerjes së vlerësimit dhe është e organizuar në katër sektorë: Spektori i Hartimit të Legjislacionit, Spektori i Çështjeve Gjyqësore, Spektori Tekniko-Ligjor dhe Spektori i Antikorrupsionit. Qendrushëria e stafit në detyrë raportohet të jetë mbi 10 vite në detyrë dhe përbëhet nga një staf me ekspertizë juristë, inxhinierë e arkitektë.

Drejtoria i ushtron funksionet dhe detyrat në zbatim të parashikimeve ligjore të ligjeve bazë, nr. 20/2020 “Për përfundimin e proceseve kalimtare të pronësisë në Republikën e Shqipërisë”, dhe të ligjit nr. 111/2018 “Për Kadastrën”, e të akteve nënligjore përkatëse.

¹⁰ Në Sektorin e Antikorrupsionit.

Nga analiza e kryer u vu re se: *Spektori i Hartimit të Legjislacionit* kontribuon në hartimin e projektakteve me karakter normativ sipas detyrimeve që burojnë nga ligjet¹¹ në fuqi, si dhe përgatit udhëzues dhe/apo akteve të tjera me karakter juridik që ndikojnë në përmirësimin e veprimtarisë së ASHK-së dhe për unifikimin e procedurave për praktikën e punës në ASHK. *Spektori i Çështjeve Gjyqësore*, ka një volum të lartë të çështjeve gjyqësore. Përfaqësimi, raportimi dhe ndërveprimi i ASHK-së me institucionet e tjera mbi çështjet gjyqësore, bëhet në përputhje jo vetëm me kuadrin ligjor në fuqi, por edhe në zbatim të Udhëzimit nr. 600, datë 11.02.2021, të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së, sipas të cilit përfaqësuesit e autorizuar në nivel qendror dhe vendor janë udhëzuar mbi mënyrën e përfaqësimit në gjykatë, domosdoshmërinë e përgatitjes së akteve sipas fazave të gjykimit, plotësimin brenda afateve të kërkesave për informacion me qëllim zhvillimin e një procesi të rregullt ligjor si dhe raportimin sipas standarteve të përcaktuara mbi çështjet gjyqësore të ndjekura prej tyre në mënyrë periodike. Spektori përballët me mungesën e një sistemi të automatizuar për ndjekjen dhe analizën e vendimeve gjyqësore e në këtë kuadër digjitalizimi i arkivave dhe sistemeve të ndjekjes së vendimeve gjyqësore është i rekomandueshëm. Risk i brendshëm është edhe numri i kufizuar i juristëve (staf i sektorit), të cilët përballen me ngarkesë trajtimi dhe përfaqësimi të institucionit në shumë dosje gjyqësore në të njëjtën kohë. *Spektori Tekniko-Ligjor* ushtron kontrolle tekniko-ligjore në drejtoritë/zyrat vendore të ASHK-së, bazuar në programe të miratuara nga Drejtoria e Përgjithshme, për zbatimin e Ligjit nr. 20/2020 dhe Ligjit nr. 111/2018, si dhe akteve nënligjore përkatëse. Çdo fillim viti miraton planveprimin vjetor të kontrolleve dhe përcakton tematikën e afateve të monitorimit dhe kontrollit. Ky sektor harton aktet e kontrollit dhe i paraqet për miratim pranë Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së si dhe kryen hetime administrative mbi bazën e ankesave, verifikimeve të brendshme dhe referimeve nga Drejtoria e Përgjithshme e Antikorrupsionit. Po ashtu, propozon masa organizative, disiplinore dhe gjopa për kundërvajtjet administrative të konstatuara, si dhe referon pranë organit të Prokurorisë rastet kur evidentohen elemente të një vepre penale. Në ushtrimin e detyrave sektori përballët me ngarkesë të shtuar pune dhe burime njerëzore të kufizuara, duke ndikuar në realizimin e zbatimit të planveprimit në përputhje me afatet ligjore dhe hartimin e akteve sa më cilësorë, si dhe kontrolleve efektive në DVASHK / ZVASHK. *Spektori i Antikorrupsionit* kryen monitorimin dhe trajtimin e ankesave dhe kërkesave të qytetarëve dhe subjekteve publike/privat mbi proceset e regjistrimit të pasurive të paluajtshme, kalimin e pronësisë, legalizimet dhe përfundimin e procedurave të ndryshme ligjore. Spektori harton raporte mbi ecurinë e trajtimit të ankesave dhe bashkëpunon me strukturat vendore për garantimin e zbatimit të ligjit dhe rritjen e transparencës dhe garanton ruajtjen e kulturës së integritetit institucional dhe ndërgjegjësimin për pasojat e korrupsionit. Risqet që kërcënojnë sektorin janë të ndërlidhura ngushtë me vetë natyrën e misionit të tij, referuar trajtimit të ankesave, monitorimin e veprimtarive administrative dhe garantimin e integritetit institucional, të cilat afektohen nga mungesa e burimeve të mjaftueshme njerëzore, që mund të vonojnë proceset, por edhe të vëmendjes së vazhdueshme dhe qasjes sistematike për tu identifikuar dhe adresuar në kohë, me qëllim ruajtjen e pavarësisë, objektivitetit dhe efektivitetit të tyre e cila ka nevojë për informime dhe njohuri të shtuara, rregullisht.

Në këtë kuadër, sfidat që kërkojnë ndërhyrje lidhen kryesisht me masa parandaluese si: (1) Rishikim i strukturës organike të brendshme për të gjithë sektorët e saj, që lidhet me shtimin e kapaciteteve njerëzore me ekspertizë të fushës dhe që ti nënshtrohet kualifikimeve profesionale, (2) Digjitalizimi

¹¹ Ligji nr.111/2018 "Për Kadastrën" dhe ligji nr.20/2020 "Për përfundimin e proceseve kalimtare të pronësisë në Republikën e Shqipërisë".

ose ngritja e një sistemi të automatizuar për ndjekjen dhe analizën e vendimeve gjyqësore në përputhje me prioritetet institucionale dhe mundësitë buxhetore.

Drejtoria e Apelit dhe Bashkëqeverisjes, ushtron funksione për trajtimin e ankesave dhe kërkesave që lidhen me vendimmarrjet e ASHK-së, duke vepruar nëpërmjet dy linjave kryesore të ndërveprimit: mekanizmit të apelit administrativ dhe platformës së bashkëqeverisjes. Kjo drejtori ka një organikë prej 10 persona staf, nga të cilët prej gati dyvitesh mungon në detyrë drejtori i drejtorisë, dhe është e organizuar në dy sektorë: Sektori i Apelit dhe Sektori i Bashkëqeverisjes. Dy persona staf janë me leje lindje përkatësisht 1 (një) punonjës nga Sektori i Apelit dhe 1 (një) punonjës nga Sektori i Bashkëqeverisjes dhe 1 punonjës të Sektorit të Apelit është përfshirë plotësisht (full time) në një grup pune të ngritur me Urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së “Për monitorimin e performancës së ecurisë të trajtimit të kërkesave për shërbimet kadastrale nga ana e drejtorive vendore të ASHK-së, në kuadër të veprimtarisë së tyre në zbatim të ligjit nr.111/2018 “Për kadastrën” dhe nr.20/2020 “Për përfundimin e proceseve kalimtare të pronësisë në Republikën e Shqipërisë” dhe akteve nënligjore në zbatim të tyre, në funksion të përmirësimit dhe rritjes së cilësisë së shërbimeve”, duke mos u përfshirë fare në detyrat funksionale të drejtorisë. Punonjësi i ngarkuar me këtë detyrë zakonisht trajton deri në 300 raste/aplikime në ditë. Pranë drejtorisë janë emëruar dy punonjës me kontratë të përkohshme, për të mbështetur veprimtarinë e DAB. Qendrueshëria e stafit në detyrë raportohet të jetë mbi 5 vite në detyrë.

Në referencë me rolin kyç që ka kjo drejtori në mbrojtjen e të drejtave të qytetarëve dhe përmirësimin e shërbimeve publike, ajo përballlet me sfida të konsiderueshme që lidhen me mungesën e standardizimit, procedurave të shkruara dhe mekanizmave të formalizuar për ndjekjen e integritetit institucional. Mungesa e një rregulloreje të brendshme të institucionit që përcakton qartë mënyrën e trajtimit të ankesave dhe apeliave evidenton një boshllëk procedural, duke lënë hapësira për trajtim të ndryshëm të rasteve të ngjashme dhe duke cenuar parimet e barazisë dhe paanshmërisë.

Nga analiza e kryer në kohën e vlerësimit u vu re se: Sektori i Apelit shqyrtonte dhe trajtonte ankesat që plotësojnë kushtet për t’u cilësuar ankime administrative sipas parashikimeve të neneve 130 e vijues të Kodit të Procedurave Administrative, ndërsa Sektori i Bashkëqeverisjes shqyrtonte dhe trajtonte ankesat të cilat regjistrohen në Portalin e Bashkëqeverisjes “Shqipëria që Duam” për ASHK si dhe ato ankesa që administrohen në rrugë shkresore pranë sektorit. Sektori i Bashkëqeverisjes ndjek dhe koordinon punën për trajtimin dhe mbylljen e ankesave që delegohen nga Agjencia për Dialog dhe Bashkëqeverisje në Kryeministri në drejtim të drejtorive vendore të ASHK-së. Sektori i Bashkëqeverisjes luan një rol rregullator dhe ndërmjetës midis Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisjes dhe drejtorive vendore të ASHK për ti dhënë zgjidhjen e duhur konform legjislacionit në fuqi çdo ankese/çështje që është adresuar në platformën e bashkëqeverisjes. Një rrezik i identifikuar lidhet me ngarkesën shumë të lartë të punës që, e papërballuar në mënyrë të duhur, ndikon në cilësinë dhe shpejtësinë e trajtimit të ankesave, duke rritur mundësinë e gabimeve ose trajtimeve sipërfaqësore. Mungesa e një sistemi elektronik për regjistrimin, ndjekjen dhe raportimin e vendimeve të marra, përbën një dobësi të rëndësishme për sa i përket gjurmueshmërisë dhe transparencës. Gjithashtu, drejtorja nuk ka një memorie institucionale të dokumentuar të praktikave të trajtuara më parë, gjë që ndikon në konsistencën e vendimmarrjes. Në aspektin e trajnimeve, mungesa e ndërgjegjësimit mbi standardet e integritetit dhe mungesa e përfshirjes së stafit në aktivitete informuese e ekspozon këtë strukturë ndaj riskut të devijimeve nga standardet.

Gjithashtu, mungojnë mekanizma të prodhuar për informimin e qytetarëve mbi të drejtën për ankimim dhe ndjekjen e procedurave pas paraqitjes së ankesës.

Në këtë kuadër, sfidat që kërkojnë ndërhyrje lidhen kryesisht me masa parandaluese si: (1) Hartimi i një manuali të brendshëm procedural për trajtimin e ankesave dhe apelimeve, me qëllim unifikimin dhe standardizimin e praktikave, (2) Përkufizimi i qartë i ndarjes së sektorëve dhe detyrave funksionale, përmes përshkrimeve të detajuara të punës të pasqyruara në aktet rregullatore, (3) Zhvillimi i një sistemi elektronik për digitalizimin dhe ndjekjen e proceseve të apelimit, në funksion të rritjes së transparencës dhe efikasitetit institucional në përputhje me buxhetin dhe prioritetet e institucionit, (4) Rishikimi i strukturës së brendshme organizative, me fokus në forcimin e kapaciteteve njerëzore përmes shtimit të stafit me ekspertizë të posaçme dhe sigurimit të trajnimeve të vazhdueshme mbi profesionalizmin, integritetin dhe standardet etike.

Drejtoria e Vlerësimit të Riskut dhe Menaxhimit të Sistemeve, ka rol në monitorimin e sistemeve digjitale dhe të dhënave, dhe ka përgjegjësi për funksionimin teknik të sistemeve të brendshme të informacionit, ofron asistencën teknike për strukturat vendore dhe qendrore të ASHK-së, si dhe për vlerësimin e riskut institucional. Kjo drejtori ka një organikë prej 14 persona staf, nga të cilët vetëm 1 vakancë në kohën e kryerjes së vlerësimit dhe gjithashtu pranë saj janë emëruar 2 persona me kontratë të përkohshme pune. Drejtoria është e organizuar në tre sektorë: Sektori i Administrimit të Sistemeve dhe Vlerësimit të Riskut, Sektori i Asistencës Teknike, Sektori i Arkivës Digjitale dhe Mbikqyrjes së Regjistrimit të Pasurive. Qendrueshëria e stafit në detyrë raportohet të jetë mbi 8 vite në detyrë dhe është staf me ekspertizë teknike, juristë dhe inxhinierë IT.

Nga analiza e kryer u vu re se: *Sektori i Administrimit të Sistemeve dhe Vlerësimit të Riskut*, i cili është përgjegjës për funksionimin, mirëmbajtjen dhe asistencën teknike të sistemeve digjitale, si dhe për ofrimin e mbështetjes ndaj strukturave vendore në përdorimin e tyre, përballat me disa sfida me natyrë funksionale dhe metodologjike. Në veçanti, vihet re mungesa e një metodologjie të unifikuar dhe të miratuar zyrtarisht për vlerësimin e riskut operacional dhe teknologjik në sistemet në përdorim nga ASHK. Mungesa e dokumentimit të plotë teknik për proceset dhe ndërhyrjet mbi sistemet përbën një pikë të dobët në aspektin e gjurmueshmërisë dhe menaxhimit të qendrueshëm të infrastrukturës IT. Në këndvështrimin e vazhdimësisë operacionale, identifikohet një ekspozim i moderuar ndaj riskut të ndërprerjes së funksionimit të sistemeve kritike, i cili, në mungesë të ndërhyrjeve parandaluese dhe përmirësuese, mund të ndikojë në ritmin dhe cilësinë e ofrimit të shërbimeve publike, si dhe në ecurinë e proceseve të brendshme administrative në nivel qendror dhe vendor. *Sektori i Asistencës Teknike* mbështet të gjitha strukturat në zgjidhjen e problemeve teknike por përballat me burime njerëzore të pamjaftueshme në menaxhimin e aksesit në sistemet digjitale dhe mungesën e akteve të shkruara për menaxhimin e kërkesave të marra për ndërhyrje. *Sektori i Arkivës Digjitale dhe i Mbikqyrjes së Regjistrimit* trajton kërkesa për informacion dhe dokumentacion të institucioneve, kryesisht ligjzbatuese dhe çdo institucioni në nivel qendror dhe vendor, duke i orientuar këto kërkesa në drejtoritë vendore përkatëse. Si i tillë, ky sektor nuk ka akses dhe nuk kontribon në ndjeshmërinë e të dhënave të pasurive, nuk kryen detyra kontrolli, dhe nuk ka kompetenca ndërhyrjeje dhe vendimmarrjeje. Sektori lehtëson bashkëpunimin dhe përshpejton trajtimin e rasteve nga nëpunësit e ASHK, duke mos u ekspozuar ndaj një risku eventual dhe konkret.

Në këtë kuadër, sfidat që kërkojnë ndërhyrje lidhen kryesisht me forcimin e masave parandaluese në fushën e sigurisë teknologjike dhe menaxhimit të të dhënave. Konkretisht, ndërhyrjet prioritare përfshijnë: (1) Hartimin e një metodologjie standarde për vlerësimin e riskut në të gjithë institucionin, e cila duhet të fokusohet në: (i) hartimin e manualeve teknike dhe rregulloreve për përdorimin dhe mirëmbajtjen e sistemeve; (ii) krijimin e një protokollit të qartë për ndarjen e roleve dhe përgjegjësi gjatë ndërhyrjeve teknike; (2) Zhvillimin e trajnimeve të vazhdueshme për stafin teknik të IT-së, me synim forcimin e kapaciteteve për ruajtjen e sigurisë kibernetike dhe mbrojtjen e të dhënave; (3) Konsolidimin e sektorit të arkivës digjitale, për të siguruar integritetin dhe ruajtjen afatgjatë të të dhënave institucionale.

Sa më sipër, disa nga sfidat që identifikohen në ofrimin e shërbimeve që ASHK ofron nëpërmjet drejtorive dhe stafeve teknike të saj janë:

Ngarkesa e lartë e punës dhe burimet e kufizuara (teknike) njerëzore: Që ndikon në shpejtësinë, objektivitetin dhe cilësinë e trajtimit të shërbimeve ndaj qytetarëve, si dhe në përgjegjshmërinë dhe efikasitetin e institucionit në përmbushjen e funksioneve të tij.

Mungesa e standardizimit të procedurave të shkruara: Për trajtimin dhe verifikimin e funksioneve tekniko-ligjore, operacionale dhe të ndërveprimit ndërmjet strukturave të ndryshme, përfshirë edhe përdorimin e protokolleve të unifikuara dhe ndarjen e përgjegjësi.

Rreziku nga vendimmarrje të paqarta dhe të paqëndrueshme, i cili mund të lindë për shkak të mungesës së dokumentimit të standardizuar të disa proceseve, si dhe si pasojë e automatizimit të pjesshëm të sistemit.

Kufizimi në aksesin ndaj të dhënave dhe sistemeve digjitale: Kryesisht në strukturat mbikëqyrëse, që ndikon në transparencë dhe pengon koordinimin e plotë institucional.

Mungesa e trajnimeve të rregullta dhe gjithëpërfshirëse: Kryesisht mbi standardet etike dhe procedurat ligjore për përdorimin e sistemeve digjitale dhe instrumenteve të integritetit, që mund të çojë në devijime në praktikë dhe zbatim jo të unifikuar të praktikave nga stafi dhe nëpunësit e sistemit të kadastrës.

II.3 Riske dhe faktorët e risqeve të lidhura me zbatimin e instrumentet e integritetit me funksione parandalimi.

Instrumentet e integritetit me funksione parandalimi përbëjnë një shtyllë thelbësore të mbrojtjes institucionale ndaj veprimeve të papërshtatshme, ndikimeve të padrejta dhe me pasoja përfshirjen në korrupsion, gjatë ofrimit të shërbimeve publike nga ASHK. Nga të dhënat e mbledhura, del në pah se një pjesë e mirë e këtyre instrumenteve është e formalizuar, por mbetet ende i fragmentuar përdorimi efektiv dhe koherent i tyre në praktikë, duke krijuar risqe të konsiderueshme në zbatim.

Nga analiza përmbajtësore e të dhënave të marra pranë ASHK rezulton se për instrumente si:

Konflikti i interesit: ASHK ka një regjistër formal për konfliktin e interesit dhe gjatë vitit 2025 është trajtuar një ¹² rast i vetëm. Procesi i menaxhimit të konfliktit të interesit bazohet në ligjin përkatës¹³ dhe urdhrin¹⁴ nga Drejtori i Përgjithshëm i ASHK-së për përcaktimin e personit përgjegjës që ndjek çdo rast duke përfshirë të gjithë strukturën e ASHK-së. Raportimi i analizës peridike vjetore ku përfshihen dhe konfliktet e interesit kryhet për çdo vit kalendarik. Gjithashtu mbahet kontakt i vazhdueshëm me drejtoritë vendore dhe njoftohen zyrtarisht për çdo ndryshim të kuadrit ligjor. Staf i institucionit të ASHK-së kryen rregullisht deklaratimet e interesave private dhe interesave sipas njoftimeve dhe ligjit në fuqi. Autoriteti Përgjegjës i ASHK-së, kryen vazhdimisht rakordimin e listës së zyrtarëve që mbartin detyrim të deklaratimit të interesave private me listën e zyrtarëve të regjistruar në ILDKPKI. Gjithashtu bëhet verifikimi dhe vlerësimi i deklaratave të interesave private brenda afateve ligjore të ILDKPKI-së dhe është ofruar në vazhdimësi asistencë teknike në çdo rast zyrtarëve, subjekte të ligjit për deklarimin e pasurisë (duke bashkëlidhur çdo manual për deklaratimet përkatëse).

Por, ndërkohë, duke marrë në konsideratë të dhënat që na jep pyetësi anonim, online, 205 (48%) e përgjigjeve të marra e dinë se duhet të raportojnë në raste të ndodhjes në konflikt interesi kundrejt 171 (40%) që nuk kanë informacion se ku mund të drejtohen. Ndërkohë që 326 (76%) përgjigjen se nuk e dinë nëse ka një strukturë/person i cili ka për detyrë të monitorojë nëse punonjësit janë në konflikt interesi në kryerjen e një aktiviteti dhe se mund ti regjistrojë këto raste. 230 (54%) e përgjigjeve pohojnë se nuk janë në dijeni të rasteve të kolegëve që kanë qenë në konflikt interesi. Ndërkohë që shumë e lartë mbetet niveli i mungesës së trajnimeve/konsultime mbi çështjet e konfliktit të interesit nga kjo strukturë/person përgjegjës për konfliktin e interesit, 379 (89%). Në këtë kuadër, ndërsa mekanizmat formalë ekzistojnë, efektiviteti i tyre çënohet nga nivelet e ulëta të ndërgjegjësimit, monitorimit dhe praktikave të trajnimit. Dhe për këtë më shumë informacion dhe edukim profesional duhet të jepet dhe mundësohet për stafin e ASHK.

Regjistri i dhuratave: ASHK nuk mban regjistër për dhurata, duke u mjaftuar vetëm me parashikimin e Kodit të Etikës që ndalon pranimin e tyre përveç rasteve simbolike (ftesat e zakonshme të mikpritjes tradicionale, të dhuratave me vlerë simbolike ose tradicionale të mirësjelljes). Mungesa e këtij regjistri, edhe në kushtet kur nuk ka raste të regjistruara, krijon një boshllëk (mungesë) institucional në monitorimin dhe transparencën e mundshme për përfitime të papërshtatshme, veçanërisht në drejtori që merren me verifikime apo legalizime, dhe dhënie të të drejtë së pronësisë.

Nga ana tjetër, referuar përgjigjeve të pyetësorit anonim, online, 284 (67%) persona nuk kanë dijeni për ekzistencën e rregullores/procedurave lidhur me pranimin dhe administrimin e dhuratave, ndërkohë që edhe ajo pjesë prej 60 përgjigjesh (14%) që deklarojnë se kanë njohuri për to, në masë të konsiderueshme prej 54 (39%) deklarojnë se nuk kanë njohuri për brendinë e rregullores.

Mekanizmi i sinjalizimit dhe raportimit të brendshëm: ASHK ka formalisht detyrimin për të ngritur njësi përgjegjëse për sinjalizimin dhe ekziston gjithashtu një rregullore për mbrojtjen e konfidencialitetit. Gjatë viteve 2024 - 2025 në ASHK nuk është regjistruar asnjë rast konkret

¹² Pranë DVASHK Kukës.

¹³ Ligji nr. 9367, datë 7.4.2005, "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike".

¹⁴ Urdhër nr. 270, datë 06.02.2025.

sinjalizimi dhe raportimi. Kjo situatë mund të tregojë ose nivel të ulët të rasteve të dyshimta, ose, më realisht, një mosfunksionim të mekanizmit për shkak të mungesës së besimit apo njohjes së procedurave nga stafi. Por pavarësisht ekzistencës së një strukture përgjegjëse, dhe zhvillimit të sesioneve informuese dhe ndërgjegjësuere mbi mekanizmat e raportimit të rasteve të dyshuara dhe mbrojtjen e konfidencialitetit të sinjalizuesve, risku për funksionalitetin e këtij instrumenti mbetet i lartë. Referuar përgjigjeve të pyetësorit anonim, online, 322 (75%) nuk kanë dijeni për rregulla dhe kushtet e mbrojtjes së sinjalizuesve dhe se si ato zbatohen në praktikë. 362 (85) mohojnë të kenë marrë trajnime mbi këto rregulla.

Në këtë kuadër është e domosdoshme zhvillimi i trajnimeve, sesioneve informuese dhe ndërgjegjësuere periodike me stafin e ASHK-së, me qëllim nxitjen e sinjalizimit, shtimit e rasteve të raportimeve dhe krijimit të një praktike komunikimi të brendshëm.

Auditimi dhe kontrolli i brendshëm: Ushtrohet në ASHK nga Drejtoria e Auditit të Brendshëm, një strukturë në varësinë direkte të Drejtorit të Përgjithshëm, që ka për mision sigurimin e një sistemi të brendshëm kontrolli efektiv, në përputhje me standardet ndërkombëtare të auditimit. Kjo drejtori mbulon auditimin e të gjithë strukturës qendrore dhe të drejtorive vendore të ASHK-së, duke përfshirë veprimtarinë financiare, përputhshmërinë me kuadrin ligjor, si dhe aspektet e performancës institucionale. Plani vjetor i punës i auditimit hartohet mbi bazën e një analize risku, i cili miratohet në fund të çdo viti për vitin pasardhës dhe synon të identifikojë fushat më të ndjeshme ndaj abuzimeve të mundshme me detyrën. Kjo drejtori ka një organikë prej 5 persona staf, nga të cilët vetëm 1 vakancë në kohën e kryerjes së vlerësimit. Qendrueshmëria e stafit në detyrë raportohet të jetë mbi 5 vite në detyrë.

Drejtorja e Auditimit të Brendshëm përballlet me disa sfida të natyrës së integritetit, si përmenden: Mungesa e përfshirjes së riskut të korrupsionit në analizat për planifikimin e auditimeve, duke përbërë një mungesë të rëndësishme në metodologji. Drejtoritë vendore në qarqe si Tirana, Vlora, Durrësi dhe Shkodra vlerësohen me risk më të lartë, për shkak të kompleksitetit të shërbimeve dhe ngarkesës operacionale që ato paraqesin. Nga ana tjetër, referuar vetëm të dhënave për vitin 2024, rezulton se 80 % e rekomandimeve të dhëna janë zbatuar dhe 20% mbeten të pazbatuara ose në proces zbatimi. Pavarësisht nivelit aktual të zbatimit të rekomandimeve, moszbatimi i rekomandimeve ngelet një risk permanent për institucionin, çka nënkupton se rastin e një rekomandimi të lënë dhe të pazbatuar, proceset e punës për të cilat është propozuar kryerja e veprimeve për përmirësim, por nuk ka ndodhur korrektimi i tyre, përbejnë një risk të vazhdueshëm për organizatën dhe standarteve të integritetit.

Sa më sipër, disa nga sfidat që identifikohen shpesh në aplikimin dhe operacionalitetin e instrumenteve të integritetit me funksione parandalimi në ASHK janë:

Mungesa në kuadrin rregullator dhe metodologjik të auditimit të brendshëm e riskut të korrupsionit: Duke krijuar nevojën për një rishikim dhe përditësim të kuadrit rregullator dhe metodologjik të auditimit të brendshëm, për të integruar qartësisht riskun e korrupsionit si një komponent të veçantë dhe të matshëm; për të përcaktuar qartë riskun e korrupsionit si kategori më vete në procesin e vlerësimit të riskut; për integrimin e indikatorëve dhe metodave të matjes së ekspozimit ndaj korrupsionit në planifikimin dhe zbatimin e auditimeve; për hartimin e udhëzimeve specifike për vlerësimin dhe raportimin e këtij risku në përputhje me praktikat më të mira

ndërkombëtare dhe standardet e Institutit të Auditit të Brendshëm (IIA), si dhe me rekomandimet e institucioneve kombëtare dhe ndërkombëtare që monitorojnë integritetin dhe transparencën në administratën publike.

Angazhim në zbatimin e rekomandimeve të auditit: Të garantohet zbatim edhe më i plotë dhe në kohë i rekomandimeve të lëna nga auditimi, për të shmangur këtë risk permanent për institucionin.

II.4 Riske dhe faktorët e risqeve të lidhura me aksesin e publikut në informacion dhe përmirësimi i perceptimit të qytetarëve për ASHK.

Transparenca institucionale dhe ndërtimi i marrëdhënieve të qendrueshme me publikun përbëjnë një element thelbësor në promovimin e integritetit dhe besimit të publikut ndaj Agjencisë Shtetërore të Kadastrës. Aksesueshmëria e informacionit publik, komunikimi i qartë dhe në kohë me qytetarët, dhe garantimi i së drejtës për informim janë mekanizma që ndikojnë drejtpërdrejt në perceptimin për efektivitetin dhe paanshmërinë e shërbimeve publike.

Drejtoria e Marrëdhënieve me Median dhe Publikun, në bashkëpunim me Koordinatorin për të Drejtën e Informimit, janë struktura përgjegjëse për garantimin e transparencës dhe menaxhimin e komunikimit institucional me qytetarët dhe grupet e interesit, që bashkëpunojnë me ASHK. Kjo drejtori është krijuar në shtator 2024 dhe në periudhën e vlerësimit ndodhej në fazën e konsolidimit të strukturës dhe funksioneve të saj organike. Drejtorja ka në organikë 5 punonjës prej të cilëve aktualisht janë të punësuar vetëm 3. Ende nuk është miratuar një rregullore e brendshme funksionimi dhe mungojnë ende përshkrimet e punës për secilin nga punonjësit ndërsa detyrat për momentin bazohen në përshkrimet standarde të vendeve të punës dhe orientimet e përgjithshme strategjike të institucionit. Drejtorja ka për qëllim unifikimin dhe monitorimin e të gjithë komunikimit të ASHK-së me qytetarët, jo vetëm përmes mediave dhe kanaleve zyrtare në rrjete sociale, por edhe përmes grupit *ad-hoc* të ngritur në kuadër të Strategjisë së Komunikimit, që përfshin përfaqësues nga njësitë kryesore të ASHK-së në nivel qendror dhe lokal.

Drejtorja e Marrëdhënieve me Median dhe Publikun kujdeset të mbajë dhe të forcojë kontaktet me mediat me qëllim informimin e publikut përmes këtyre kanaleve të komunikimit, të ruajë dhe të zhvillojë një imazh publik të institucionit përmes komunikimit të qëndrueshëm si në profilet zyrtare të institucionit në rrjetet sociale ashtu edhe në cdo dalje publike të titullarit apo drejtuesve të tjerë. Kjo njësi informon, edukon dhe ndërgjegjëson publikun përmes publikimeve periodike në rrjete sociale dhe në media lokale dhe kombëtare online.

Prej marsit 2025, ASHK ka një Strategji Komunikimi¹⁵, të hartuar në bashkëpunim, dhe me mbështetjen e zyrës së Këshillit të Europës në Tiranë, që shërben si një udhëzues për forcimin e kanaleve të komunikimit me qytetarët. Në këtë kuadër është ngritur grupi *ad-hoc* i komunikimit i cili në përbërje ka përveç stafit të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Median dhe Publikun dhe specialistët që kujdesen për numrin e gjelbër 080088111, e-mail pronaime@ashk.gov.al si dhe një specialist të

¹⁵ <https://www.ashk.gov.al/2025/04/17/strategjia-e-komunikimit/>.

dedikuar në çdo drejtori vendore ASHK me qëllim koordinimin për trajtimin e çdo kërkesë për informacion të ardhur nga qytetarët.

Në faqen zyrtare të internetit¹⁶ të ASHK-së, publikohen të dhëna dhe informacion me karakter informues, njoftues dhe komunikativ. ASHK publikon informacione dhe të dhëna që lidhen me mekanizmat monitorues, të kontrollit dhe llogaridhënës, siç mund të jenë: raporte të ndryshme monitorimi të kontrollit të brendshëm, kontrata publike, procesverbale. Vihet re që ka mungesa të publikimeve në kohë reale kryesisht të: raporte auditimi, projekte, prokurime publike.

Koordinatori për të Drejtën e Informimit është caktuar me një akt të titullarit të ASHK dhe të dhënat e tij janë publikuar në faqen zyrtare të institucionit¹⁷, e gjithashtu regjistri i kërkesave dhe përgjigjeve¹⁸ është i publikuar. Programi i Transparencës¹⁹ është gjithashtu lehtësisht i aksesueshëm, sipas formatit të caktuar nga Komisioneri për të Drejtën e Informimit, me rubrika pjesërisht të plotësuara me informacion në kohë reale dhe të rastit.

Menaxhimi i informacionit dhe dokumentacionit kërkon staf të informuar dhe me aftësitë e duhura, siç është komunikimi efektiv që respekton afatet kohore në sigurimin e informacionit. Ndryshimi në ligjin për të drejtën e informimit²⁰ ka rritur nevojën për më shumë kujdes në respektimin e afateve të dhënies përgjigje për informacionin e kërkuar nga cilido staf teknik i ngarkuar me këtë përgjegjësi. Për më tepër, koordinimi dhe komunikimi i brendshëm ndërmjet drejtorive dhe Koordinatorit për të Drejtën e Informimit është i një rëndësie të veçantë edhe në aspektin e përmbushjes së objektivave të këtij Plani Integriteti.

Vlerësimi i kryer për këtë plan integriteti nxori në pah që hartimi dhe zbatimi i një protokolli standard për verifikimin e informacionit përpara publikimit, trajnimi i stafit për menaxhimin e komunikimit publik, etikën dhe mbrojtjen e të dhënave personale, vendosja dhe promovimi i transparencës proaktive përmes përditësimit të rregullt të informacionit në faqen zyrtare, janë kritere për një informim të sigurt dhe transparencë të shtuar.

Disa nga sfidat që identifikohen në ASHK në çështjen e transparencës institucionale janë:

Mungesa e stafit që mbulon komunikimin dhe informimin dhe mungesa e përshkrimeve të detyrave: Për pozicionet ekzistuese dhe ato që merren me komunikimin me publikun.

Mungesa e trajnimeve mbi të drejtën për informim dhe etikën institucionale: I gjithë stafi i ASHK duhet të pajiset me këtë informacion.

¹⁶ <https://www.ashk.gov.al>

¹⁷ <https://www.ashk.gov.al/koordinatori-i-te-drejte-se-informimit/>

¹⁸ <https://www.ashk.gov.al/regjistri-i-kerkesave-dhe-pergjigjeve/>

¹⁹ <https://www.ashk.gov.al/programi-i-transparences/>

²⁰ Ligji nr. 78, datë 21.09.2023 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit”.

III. PLANI I VEPRIMIT

Plani i Veprimit përfshin terësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas 9 fushave të përgjegjësisë së ASHK-së. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

Plani i Veprimit ka për qëllim arritjen e objektivave për forcimin e integritetit si më poshtë, përmenden:

1. Forcimi i kapaciteteve institucionale me qëllim përmirësimin e mjedisit të brendshëm rregullator për menaxhimin e instrumenteve të integritetit në ASHK.

Për arritjen e këtij objekti, parashikohen dy nënobjektiva që adresojnë nevojën për ngritjen e bazës rregullatore dhe funksionale për menaxhimin efektiv të integritetit në ASHK. Nga njëra anë (1.1) adresohet forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator për instrumentet e integritetit dhe, nga ana tjetër (1.2) rritjen e njohurive dhe ndërgjegjësimit të stafit për zbatimin e tyre në praktikë. Më konkretisht:

Objekti specifik 1.1: Akte të brendshme rregullatore dhe instrumente integriteti, të hartuara dhe në zbatim.

Objekti specifik 1.2: Edukim, informim dhe ndërgjegjësim mbi instrumentet e menaxhimit të integritetit.

2. Përmirësimi i eficiencës, efektivitetit dhe llogaridhënies në ofrimin e shërbimeve publike kadastrale.

Për arritjen e këtij objekti, parashikohen dy nënobjektiva që adresojnë nevojën për të rritur cilësinë në ofrimin e shërbimeve publike kadastrale. Kështu, (2.1) adreson përmirësimin e mekanizmave operacionale dhe procedurale që garantojnë efikasitetin institucional, si dhe (2.2) forcimin e kapaciteteve njerëzore dhe profesionale, të cilat sigurojnë një ofrim shërbimi transparent dhe të përgjegjshëm. Më konkretisht:

Objekti specifik 2.1: Mekanizma operacionale teknike, operative dhe procedurale, të hartuar dhe në zbatim.

Objekti specifik 2.2: Burime njerëzore të shtuara dhe kapacitete profesionale – teknike, të përmirësuar.

3. Transparencë e shtuar institucionale dhe përmirësim i perceptimit të besimit të publikut ndaj ASHK.

Ky objektiv synon të forcojë marrëdhënien e besimit ndërmjet ASHK dhe publikut përmes rritjes së transparencës dhe komunikimit të hapur institucional. Transparenca në veprimtarinë dhe vendimmarrjen e institucionit është thelbësore për të siguruar llogaridhënie, për të përmirësuar perceptimet e korrupsionit dhe për të ndërtuar një imazh profesional e të besueshëm ndaj qytetarëve.

III.I Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit

Monitorimi është periodik (raporte 6-mujore dhe vjetore) dhe përfshin kryerjen e masave nëpërmjet aktiviteteve nga ana e punonjësve dhe strukturave organizative përgjegjëse. 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, Koordinator i Integritetit, i cili ngarkohet me detyrën e ndjekjes së zbatimit dhe të monitorimit të Planit të Integritetit.

Koordinatori i Integritetit në Agjencinë Shtetërore të Kadastrës do të emërohet menjëherë pas miratimit të Planit të Integritetit, nga Drejtori i Përgjithshëm, dhe mund të jetë një person që njihet dhe ndjek organizimin dhe funksionimin e institucionit. Koordinator i Integritetit harton raportin e monitorimit, i cili duhet të përmbajë të dhëna mbi zbatimin e Planit të Integritetit dhe rekomandime për të. Koordinator i Integritetit do të bashkëpunojë me njësi të brendshme (drejtoritë teknike të ASHK me rol zbatues) si dhe gjithashtu aktorë të jashtëm si: shoqëria civile dhe grupe interesi pranë ASHK, që mund të kenë interes në shqyrtimin e raporteve dhe për bashkëpunim dhe duke rritur perceptimin që monitorimi-raportimi nuk janë një ushtrim formal.

Në këtë kuadër, hartimi i Raportit të Monitorimit (raport 6-mujor dhe vjetor) do të shërbejë për të lehtësuar procesin e zhvillimit institucional, duke ndihmuar ASHK-në të përshtasë masat, të ripërcaktojë prioritetet e risqeve dhe të përditësojë objektivat aty ku është e nevojshme. Raporti i monitorimit pasi miratohet nga titullari i institucionit bëhet publik dhe është lehtësisht i aksesueshëm në faqen e internetit të institucionit. Raporti i lejon mundësinë titullarit të ndërmarrë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa.

Aneks: Plani i veprimit, 2025-2027

Objektivi I: Forcimi i kapaciteteve institucionale me qëllim përmirësimin e mjedisit të brendshëm rregullator për menaxhimin e instrumenteve të integritetit në ASHK.

Objektivi specifik I.1: Akte të brendshme rregullatore dhe instrumente integriteti, të hartuara dhe në zbatim.

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Intesiteti i riskut	Masat/Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit	Tregues matje performance
			• Prioritet i lartë				
			• Prioritet i moderuar				
			• Prioritet i ulët				
I	Mungesa e një Rregullore të Brendshme të ASHK.	Reputacioni Ligjor/Përputhshmërie Operacional	Prioritet i lartë	I.1 Hartimi i një draft-rregulloreje të brendshme për funksionimin e ASHK. I.2 Konsultimi i draftit me drejtoritë e ASHK. I.3 Miratimi zyrtar i Rregullores së Brendshme. I.4 Njoftimi dhe informimi i stafit mbi përmbajtjen e Rregullores. I.5 Publikimi i Rregullores së Brendshme në faqen e web.	Është ngritur grup pune, sipas Urdhrit nr.923, datë 19.08.2025” Për hartimin e projekt-rregullores për organizimin dhe funksionimin e ASHK-së”.	I.1 6M2 2025 I.2 6M2 2025 I.3 6M2 2025 I.4 6M2 2025 I.5 6M2 2025	Rregullore e Brendshme e miratuar, e publikuar

2	Kodi i Etikës së ASHK-së (miratuar në vitin 2019), i papërditësuar dhe nuk reflekton ndryshimet ligjore, zhvillimet institucionale dhe standardet e reja të integritetit në administratë.	Ligjor/Përputhshmërie Operacional	Prioritet i ulët	2.1 Rishikimi i Kodit të Etikës (pregatitja e draftit). 2.2 Konsultimi i draftit të Kodit të Etikës me stafin e ASHK. 2.3 Miratimi i Kodit të Etikës të ASHK. 2.4 Publikimi dhe shpërndarja e Kodit të Etikës tek të gjithë punonjësit.	2.1 Drejtoria Juridike dhe e Kontrollit Tekniko-Ligjor 2.2 Drejtoria Juridike dhe e Kontrollit Tekniko-Ligjor, Sektori i Burimeve Njerëzore 2.3 Drejtoria Juridike dhe e Kontrollit Tekniko-Ligjor 2.4 Sektori i Burimeve Njerëzore, Drejtoria e Vlerësimit të Riskut dhe Menaxhimit të Sistemeve.	2.1 6M1 2026 2.2 6M2 2026 2.3 6M2 2026 2.4 6M2 2026	Kodi i Etikës i miratuar, e publikuar
3	Mungesa e regjistrave të dhuratave dhe favoreve në ASHK, që rrezikon transparencën dhe rrit mundësitë për korrupsion dhe konflikt interesi.	Reputacioni Ligjor/Përputhshmërie Operacional	Prioritet i lartë	3.1 Hartimi i formatit standard të regjistrit të dhuratave dhe favoreve. 3.2 Miratimi i regjistrit dhe mbajtja e tij nga struktura përgjegjëse. 3.3 Mbjtja dhe përditësimi i regjistrit (regjistrimi i rasteve).	Sektori i Burimeve Njerëzore, Drejtoria e Auditimit të Brendshëm	3.1 6M1 2026 3.2 6M1 2026 3.3 6M2 2026	Regjistri i dhuratave dhe favoreve, i miratuar
4	Mungesa e përshkrimeve të punës për çdo punonjës të ASHK.	Ligjor/Përputhshmërie dhe Reputacional	Prioritet i moderuar	4.1 Hartimi i përshkrimeve të detajuara të punës për çdo pozicion pune. 4.2 Dorëzimi dhe bërja e tyre pjesë e dosjes së personelit për çdo punonjës.	Sektori i Burimeve Njerëzore	4.1 6M1 2026 4.2 6M2 2026	Dokumenti i përshkrimeve të punës, i hartuar dhe miratuar

5	Mungesa e të dhënave/rasteve të regjistruara në regjistrin e konfliktit të interesit nga stafi i ASHK, që sjell rrezik për mungesë transparence dhe rritje të abuzimeve në ushtrimin e detyrës.	Reputacioni Ligjor/Përputhshmërie Operacional	Prioritet i lartë	5.1 Deklarimi i rasteve të konfliktit të interesit nga punonjësit dhe verifikimi nga njësia përgjegjëse. 5.2 Takime dhe asistencë për deklarimin e rasteve të konfliktit të interesit për punonjësit.	Njësia përgjegjëse ngritur me Urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm nr. 270, datë 06.02.2025.	5.1 2025-2026-2027 5.2 2025-2026-2027	Regjistër i Konfliktit të Interesit, i populluar me të dhëna Takime të kryera
6	Analizat e riskut mungojnë pothuajse në të gjitha drejtoritë e ASHK.	Ligjor/Përputhshmërie dhe Reputacional	Prioritet i moderuar	6.1 Hartimi dhe miratimi i Strategjisë së Menaxhimit të Riskut (institucionale) sipas Manualit për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin, miratuar me Urdherin nr. 4 datë 26.01.2024 të Ministrit të Financave. 6.2 Hartimi i regjistrit të riskut të menaxhimit financiar (vjetore).	Të gjitha drejtoritë e ASHK, Grupi i menaxhimit strategjik dhe Grupi i menaxhimit të Riskut	6.1 6MI 2026 6MI 2027 6.2 6MI 2026 6MI 2027	Analiza risku të kryera
7	Mungesa të dhënash dhe rastesh të deklaruar në njësinë e sinjalizimit të brendshëm të ASHK.	Ligjor/Përputhshmërie dhe Reputacional	Prioritet i moderuar	7.1 Ngritja dhe bërja operacional e regjistrit të sinjalizimeve të brendshme.	Njësia e sinjalizimit në ASHK	7.1 6MI 2026	Regjistër i ngritur dhe funksional
8	Mungesë e një Kodi Sjellje për grupet e interesit që ndërveprojnë me ASHK.	Reputacioni Ligjor/Përputhshmërie Operacional	Prioritet i lartë	8.1 Hartimi dhe miratimi i Kodit të Sjelljes për grupet e interesit (aktorët publike dhe jo-publike) që ndërveprojnë me ASHK.	Drejtoria Juridike dhe e Kontrollit Tekniko-Ligjor, Drejtoria e Medias dhe Marrëdhënies me Publikun, Sektori i Burimeve Njerëzore.	8.1 6M 2 2026	Kod Sjellje në lidhje me grupet e interesit të ASHK, i miratuar dhe i publikuar

Objektivi specifik I.2: Edukim, informim dhe ndërgjegjësim mbi instrumentet e menaxhimit të integritetit.

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Intesiteti i riskut	Masat/Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit	Tregues matje
			• Prioritet i lartë				
			• Prioritet i moderuar				
			• Prioritet i ulët				
I	Mungesa e trajnimeve sistematike mbi sinjalizimin, etikën, konfliktin e interesit, dhe instrumentet e integritetit .	Reputacional dhe Operacional	Prioritet i moderuar	I.1 Hartimi i një programi vjetor trajnimi për mekanizmat antikorruption (integriteti, sinjalizimi, konflikti i interesit, etika, veprimtaritë e jashtme, dhuratat dhe favorët për shkak të detyrës) (drejtori qendrore dhe vendore). I.2 Hartimi i materialeve dhe kurrikulave trajnuese për antikorruptionin dhe integritetin. I.3 Hartim dhe shpërdarje të udhëzimeve praktike për njohjen dhe përdorimin e instrumenteve antikorruption (drejtori qendrore dhe vendore). I.4 Organizimi i takimeve vjetore me drejtoritë për analizimin e zbatimit të instrumenteve të	Drejtoria e Auditimit të Brendshëm, Drejtoria Juridike dhe e Kontrollit Tekniko-Ligjor, Sektori i Burimeve Njerëzore, Sektori i Performances, Njësia e sinjalizimit dhe Njësia përgjegjëse e ngritur me Urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm nr. 270, datë 06.02.2025.	I.1 6MI 2026 I.2 6MI 2026 I.3 6M2 2026 I.4 2026-2027 I.5 6MI 2026	Program trajnimi i hartuar (vjetor) Takime të kryera Trajnime të kryera

				integritetit (drejtori qendrore dhe vendore). 1.5 Marrëveshje bashkëpunimi me ASPA-n për hartimin e kurrikulave dhe sesioneve të informimit për stafin e ASHK.			
2	Mungesa e informimit të stafit mbi përdorimin e instrumenteve antikorruption (procedurat për konfliktin e interesit, sinjalizimin, dhuratat dhe favoret).	Reputacional dhe Operacional	Prioritet i lartë	2.1 Monitorimi i nivelit të njohurive pas sesioneve trajnuese nëpërmjet pyetësorëve/anketave për stafin. 2.2 Shpërndarja dhe vënia në dispozicion e informacionit (akteve rregullatore:udhëzime dhe urdhra) stafit të ASHK. 2.3 Përgatitje e paketave të posaçme të informacionit (shpjeguese) për stafin e ri të ASHK.	Spektori i Performancës, Spektori i Burimeve Njerëzore, Njësia e Sinjalizimit	2.1 2026-2027 2.2 2026-2027 2.3 2026-2027	Pyetësor dhe anketa të kryera
3	Mungesa e informimit të rregullt për Kodin e Etikës dhe parashikimet e tij.	Reputacional dhe Operacional	Prioritet i moderuar	3.1 Caktimi i koordinatorit të etikës në ASHK. 3.2 Takime dhe sesione informimi për Kodin e Etikës (drejtori qendrore dhe vendore). 3.3 Përgatitje e materialeve informuese për etikën dhe shpërndarja e tyre.	Spektori i Burimeve Njerëzore	3.1 6M 2 2026 3.2 6M 1 2027 3.3 6M 1 2027	Materiale informuese të përgatitura dhe të shpërndara

4	Mungesa e njohurive mbi transparencën dhe informimin publik.	Reputacional dhe Operacional	Prioritet i moderuar	4.1 Përditësim i rregullt i Programit të Transparencës së ASHK. 4.1 Informim i shtuar për të drejtën e informimit (drejtori qendrorë dhe vendore).	Koordinatori për të drejtën e informimit.	4.1 2025 4.2 2025-2026-2027	Informacione të ndara
5	Mungesa e informacioneve dhe njohuri të dedikuara për ankesat dhe trajtimin e tyre.	Reputacional dhe Operacional	Prioritet i moderuar	5.1 Përgatitje informacionesh për menaxhimin dhe trajtimin e ankesave të qytetarëve. 5.2 Përmbledhje informacioni për ankesat e qytetarëve, të publikuara.	Koordinatori për të drejtën e Informimit.	5.1 2025 5.2 2025-2026-2027	Informacione të ndara

Objektivi 2: Përmirësimi i eficiencës, efektivitetit dhe llogaridhënies në ofrimin e shërbimeve publike kadastrale.

Objektivi specifik 2.1: Mekanizma operationale teknike, operative dhe procedurale, të hartuar dhe në zbatim.

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut Reputacioni Ligjor/Përputhshmërie Operacional Financiar	Intesiteti i riskut	Masat/Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit	Tregues matje
			• Prioritet i lartë				
			• Prioritet i moderuar				
			• Prioritet i ulët				

1	Mungesa e procedurave të qarta dhe dokumenteve udhëzuese për mirëmbajtjen, përdorimin dhe ndërhyrjet në sistemet në përdorim të ASHK, si dhe mungesa e procedurave për rakordimin e të ardhurave të drejtorive të ASHK-së me Sistemin e ASHK-së, që rrit rrezikun e paqartësive në ndarjen e roleve dhe përgjegjësi, si dhe cenon integritetin dhe sigurinë e të dhënave institucionale.	Reputacioni Ligjor/Përputhshmërie dhe Operacional	Prioritet i lartë	1.1 Përshkrime pune për rolet e përgjegjësitë e stafit të sektorit të arkivës digjitale, për të siguruar integritetin dhe ruajtjen afatgjatë të të dhënave institucionale. 1.2 Hartim i një manuali teknikë për përdorimin dhe mirëmbajtjen e sistemeve në përdorim nga ASHK. 1.3 Hartim dhe miratim i një protokollit të qartë për ndarjen e roleve dhe përgjegjësi gjatë ndërhyrjeve teknike në sistemet në përdorim nga ASHK. 1.4 Hartimi i një protokollit të qartë për mënyrën e rakordimit të të ardhurave të drejtorive vendore të ASHK-së me sistemin e ASHK-së.	Drejtoria e Vlerësimit të Riskut dhe Menaxhimit të Sistemeve, Sektori i Burimeve Njerëzore, Drejtoria e Financës.	1.1 6M1 2026 1.2 6M2 2026 1.3 6M2 2026	Manualë të hartuar dhe në zbatim
2	Mungesa e një sistemi të automatizuar (digjital) për ndjekjen dhe analizën e vendimeve gjyqësore ku ASHK është palë ose e interesuar.	Reputacioni dhe Operacional	Prioritet i moderuar	2.1 Forcimi i koordinimit dhe bashkërendimit ndërmjet ASHK dhe Avokaturës së Shtetit, për trajtimin juridik dhe gjyqësor të çështjeve ku ASHK është palë në proces. 2.2 Ngritja e një sistemi të automatizuar për ndjekjen dhe analizën e vendimeve gjyqësore me palë ASHK .	Drejtoria e Vlerësimit të Riskut dhe Menaxhimit të Sistemeve, Drejtoria Juridike dhe e Kontrollit Tekniko-Ligjor, Drejtoria e Statistikave dhe Performancës	2.1 2025 2.2 2027	Sistem i ngritur

3	Mungesa e një harte unike digjitale për pasqyrimin dhe administrimin e vendimeve të legalizimit dhe të kompensimit, që rrit rrezikun mungesë transparence, vonesë në proceset e verifikimit, mungesë të aksesit të unifikuar në të dhëna dhe rritje të mundësive për gabime ose manipulime në përditësimin e informacionit.	Reputacioni dhe Operacional	Prioritet i moderuar	3.1 Përpilimi i harte unike digjitale ku të pasqyrohen vendimet e legalizimit, për objektet e ndërtuara para vitit 1991, truallin funksional dhe oborreve në përdorim, si dhe vendimeve të kompensimit të miratuara si dhe faturat financiare të legalizimeve që gjenerojnë të ardhura për ASHK-në.	Drejtoria e Vlerësimit të Riskut dhe Menaxhimit të Sistemeve, Drejtoria e Kadastrës dhe Monitorimit të Titujve të Pronësisë, Drejtoria e Kompensimit dhe Monitorimit të Regjistrimit Fillestar, Drejtoria e Financës	3.1 2027	Harta digjitale me informacionin e plotë për vendimet e legalizimit, parcelat ndërtimore dhe parcelat e sipërfaqeve të kompensuara
4	Mungesa e procedurave të standardizuara për trajtimin dhe ndjekjen e ankesave dhe apelimeve në ASHK, që krijon risk për mungesë transparence, pasiguri ligjore, trajtime të pabarabarta të rasteve dhe vonesa në proceset e vendimarrjes.	Reputacioni dhe Operacional	Prioritet i lartë	4.1 Hartimi i një manuali të brendshëm procedurash për trajtimin e ankesave dhe apelimeve, me qëllim unifikimin dhe standardizimin e praktikave administrative. 4.2 Ngritja e një sistemi të automatizuar (digjital) për ndjekjen e proceseve të apelimit.	Drejtoria Juridike dhe e Kontrollit Tekniko-Ligjor, Drejtoria e Apelit dhe Bashkëqeverisjes	4.1 6M2 2026 4.2 2027	Manual procedurash i hartuar dhe miratuar Sistem i ngritur
5	Mungesa e hartës së vlerës së tokës për vlerësimin e pasurive, që krijon rrezik për zbatime të paunifikuara, mungesë transparence dhe subjektivitet në proceset e vlerësimit, duke ndikuar në integritetin dhe besueshmërinë e vlerave të pasurive të paluajtshme në	Reputacioni Ligjor/Përputhshmërie dhe Operacional	Prioritet i lartë	5.1 Hartimi i VKM për miratimin e hartës së vlerës së tokës.	Drejtoria e Kompensimit dhe Monitorimit të Regjistrimit Fillestar	5.1 6M2 2026	VKM për miratimin e hartës së vlerës së tokës, e miratuar

	raport me proceset e shpronësimit që kryhen.						
6	Mungesa e bazës së të dhënave hartografike (Hartat kadastrale) me qëllim ofrimin e shërbimit plotësisht në mënyrë digjitale	Reputacioni dhe Operacional	Prioritet i lartë	6. Digjitalizimi i hartës kadastrale si mjeti bazë i punës për këtë shërbim.	Drejtoria e Kompensimit dhe Monitorimit të Regjistrimit Fillestar	6.1 6M2 2026 6.2 2027	Harta Kadastrale e digjitalizuar për të gjithë Republikën e Shqipërisë

Objektivi specifik 2.2: Burime njerëzore të shtuara dhe kapacitete profesionale – teknike, të përmirësuar.

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut Reputacioni Ligjor/Përputhshmërie Operacional Financiar	Intesiteti i riskut	Masat/Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit	Tregues matje
			• Prioritet i lartë				
			• Prioritet i moderuar				
			• Prioritet i ulët				

1	Rrezik i paqartësive funksionale dhe mbivendosjes së kompetencave për shkak të strukturës aktuale organizative jo në përshatje me shërbimet dhe funksionet ligjore të ASHK.	Reputacioni Ligjor/Përputhshmërie Operacional Financiar	Prioritet i moderuar	1.1 Rishikim i strukturës së brendshme organizative të ASHK, me fokus organizimin e drejtorive sipas ekspertizës teknike-profesionale dhe shërbimeve të ofruara. 1.2 Rishikim i strukturave organike të brendshme të drejtorive vendore, në përputhje me shërbimet e ofruara. 1.3 Riorganizim i sektorëve dhe detyrave funksionale të tyre, dhe të mirëpërcaktuara në aktet e brendshme rregullatore. 1.4 Plotësim i pozicioneve vakante në çdo drejtori (qendrore dhe vendore).	Të gjitha Drejtoritë e ASHK-së	1.1 2027 1.2 2027 1.3 2027 1.4 2025-2026-2027	Strukturë e miratuar
2	Mungesa e kapaciteteve profesionale, të vazhdueshme dhe të strukturuar për stafin teknik të ASHK, krijon risk për dobësim të kapaciteteve profesionale, mospërditësim të njohurive teknike dhe procedurale, si dhe gabime apo vendimmarrje të pasakta që mund të cenojnë integritetin e të dhënave dhe besueshmërinë e shërbimeve të ASHK.	Reputacioni dhe Operacional	Prioritet i moderuar	2.1 Zhvillimin e trajnimeve të vazhdueshme për stafin teknik të IT-së, me synim forcimin e kapaciteteve për ruajtjen e sigurisë dhe mbrojtjen e të dhënave që administron ASHK (drejtori qendrore dhe vendore). 2.2 Zhvillimin e trajnimeve të rregullta mbi standardet etike dhe procedurat ligjore për përdorimin e procedurave profesionalo-teknike të	Sektori i Burimeve Njerëzore, Sektori i Performancës	2.1 2025-2026-2027 2.2 2025-2026-2027 2.3 2025-2026-2027	Kapacitetet profesionale të rritura Numër trajnimesh të kryera

				kadastrës (drejtori qendrore dhe vendore). 2.3 Zhvillimin e trajnimeve për forcimin e kapaciteteve teknike për hartografinë (drejtori qendrore dhe vendore). 2.4 Trajnime të vazhdueshme për vlerësuesit dhe specialistët e regjistrimit fillestar në ASHK (drejtori qendrore dhe vendore).		2.4 2025-2026-2027	
3	Moszbatimi i plotë dhe në kohë i rekomandimeve të auditimeve të brendshme dhe të jashtme krijon risk për përsëritjen e shkeljeve, mungesë të mekanizmave korrigjues dhe dobësim të kontrollit të brendshëm institucional, duke ndikuar në transparencën, efektivitetin dhe integritetin e veprimtarisë së ASHK.	Reputacioni dhe Operacional	Prioritet i moderuar	3.1 Zbatim i plotë dhe në kohë i rekomandimeve të lëna nga auditimi i brendshëm. 3.2 Zbatim i plotë dhe në kohë i rekomandimeve të lëna nga auditimi i jashtëm.	Të gjitha Drejtoritë e ASHK-së	3.1 2025-2026-2027 3.2 2025-2026-2027	Numër rekomandimesh të zbatuara (trend rritës)

Objektivi 3: Transparencë e shtuar institucionale dhe përmirësim i perceptimit të besimit të publikut ndaj ASHK.

Nr.			Intesiteti i riskut			
-----	--	--	---------------------	--	--	--

	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut Reputacioni Ligjor/Përputhshmërie Operacional Financiar	• Prioritet i lartë • Prioritet i moderuar • Prioritet i ulët	Masat/Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit	Tregues matje
1	Mungesa dhe vakanca në drejtorinë që garanton aksesin në informacion dhe informimin publik.	Ligjor/Përputhshmërie dhe Reputacional	Prioritet i moderuar	1.1 Struktura e dedikuar për komunikimin publik dhe përditësimin e informacionit. 1.2 Plotësimi dhe rekrutimi i vendeve vakante. 1.3 Trajnime për stafin e drejtorisë që ofron komunikimin dhe informacionin mbi të drejtën për informim dhe etikën institucionale. 1.4 Përfshirja e një konsulenti për vizibilitetin si pjesë e stafit të komunikimit dhe informacionit në ASHK.	1.1 Drejtoria për Median dhe Marrëdhënien me Publikun, Sektori i Burimeve Njerëzore 1.2. Sektori i Burimeve Njerëzore 1.3 Drejtoria për Median dhe Marrëdhënien me Publikun 1.4 Drejtoria për Median dhe Marrëdhënien me Publikun	1.1 2027 1.2 2025-2026 1.3 2025 1.4 2025	Stukturë (njësi) e ngritur dhe plotësisht funksionale
2	Mungesa e trajnimeve dhe kualifikimeve profesionale të stafit për menaxhimin e komunikimit publik, etikën dhe mbrojtjen e të dhënave personale.	Reputacional dhe Operacional	Prioritet i ulët	2.1 Ndjekja dhe zbatimi i strategjisë së komunikimit për ASHK. 2.2 Rishikimi dhe pasurimi i faqes zyrtare me informacion të përditësuar mbi shërbimet, procedurat, afatet e shërbimeve, dhe instrumentet institucionale të integritetit.	2.1 Drejtoria për Median dhe Marrëdhënien me Publikun 2.2 Grup pune	2.1 2025-2026-2027 2.2 2025-2026-2027 2.3 2026-2027	Numër trajnimesh të kryera

				2.3 Bashkëpunime me institucione të specializuara për trajnimin e stafit të komunikimit dhe vizibilitetit me Komisionerin për të Drejtën e Informimit, ASPA-n, dhe partnerë të fushës.	2.3 Drejtoria për Median dhe Marrëdhënien me Publikun		
3	Vihet re që ka mungesa të publikimeve në kohë reale kryesisht të: raporte auditimi, projekte, prokurime publike, buxhet i përdorur.	Reputacioni Ligjor/Përputhshmërie Operacional dhe Financiar	Prioritet i moderuar	3.1 Publikimi i të dhënave (raporte dhe akte të titullarit të ASHK). 3.2 Përgatitje e paketave shpjeguese (postime informuese) për shërbimet elektronike kadastrale. 3.3 Përgatitje e një informacioni mujor me shërbime të kryera nga ASHK, e shpërndarë për publikun.	Të gjitha Drejtoritë e ASHK-së, Koordinatorin për të drejtën e Informimit	3.1 2025-2026-2027 3.2 2025-2026-2027 3.3 2025-2026-2027	Publikime të kryera
4	Perceptim i lartë i publikut për korrupsion dhe mungesë eficence në ASHK.	Reputacioni Ligjor/Përputhshmërie Operacional/Financiar	Prioritet i lartë	4.1 Hartimi i një udhëzuesi praktik për të drejtën e informimit dhe etikën institucionale për ASHK. 4.2 Bashkëpunime me organizata të shoqërisë civile që monitorojnë ASHK. 4.3 Pjesëmarrje në tryeza publike dhe konsultimi me grupet e interesit.	Koordinatori për të drejtën e informimit, Sektori i Statistikave	4.1 2026 4.2 2025-2026-2027 4.3 2025-2026-2027 4.4 2025-2026-2027 4.5 2025-2026-2027 4.6 2025-2026-2027 4.7 2027 4.8 2027	Takime të kryera Publikime të kryera Materiale të ndara

				4.4 Forcimi i imazhit publik përmes publikimeve periodike në rrjete sociale dhe kanale mediatike. 4.5 Fushata ndërgjegjësimi me qytetarët dhe publikun (vjetore). 4.6 Zhvillimi i një ankete (matjeje perceptimi) për qytetarët mbi cilësinë e shërbimeve të ASHK. 4.7 Zhvillimi i një ankete (matjeje perceptimi) për grupet e interesit (subjektet që ndërveprojnë me drejtorinë e ASHK) mbi cilësinë e shërbimeve të ASHK.	4.4 Drejtoria për Median dhe Marrëdhënien me Publikun 4.5 Drejtoria për Median dhe Marrëdhënien me Publikun 4.6 Drejtoria për Median dhe Marrëdhënien me Publikun 4.7 Drejtoria për Median dhe Marrëdhënien me Publikun		Anketim i kryer (vjetor)
--	--	--	--	---	---	--	--------------------------