



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E FINANCAVE
AGJENCIA E INTELIGJENCËS FINANCIARE

PLANI I INTEGRITETIT
PËR
AGJENCINË E INTELIGJENCËS
FINANCIARE
2025 –2027

DEKLARATË INSTITUCIONALE

Plani i Integritetit përbën një instrument të luftës kundër korrupsionit, i cili i shërben institucionit në identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e tërësisë së risqeve që cenojnë integritetin. Forcimi i integritetit dhe miratimi i masave sistematike antikorrupsion janë të rëndësishme në kuadër të reformave të administratës publike, prioritet ky i cili zë një vend kryesor në Strategjinë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2024 – 2030, miratuar me Vendimin Nr. 859, datë 26.12.2024 “Për miratimin e strategjisë ndërsektoriale kundër korrupsionit 2024-2030, planit të veprimit 2024-2026 në zbatim të saj dhe pasaportës së treguesve të performancës”.

Plani Integritetit të Agjencisë të Inteligjencës Financiare Tetor 2025 - Tetor 2027, përfshin një analizë të vlerësimit të risqeve të integritetit në institucion, si dhe parashikon masa konkrete për zbatim, me qëllim përmirësimin e efikasitetit, transparencës, llogaridhënies, rritjen e besueshmërisë publike, si dhe arritjen e objektivave strategjike e specifike të institucionit.

Identifikimi dhe vlerësimi i risqeve është kryer në fushat e përgjegjësisë së institucionit, kryesisht në:

- a) fushën e menaxhimit financiar;
- b) fushën e transparencës;
- c) fushën e burimeve njerëzore;
- d) fushën e informimit;
- dh) fushën e etikës, si dhe fusha të tjera të veprimtarisë së institucionit.

Plani Integritetit ka një rol të rëndësishëm për institucionin, dhe konkretisht në:

- Forcimin e transparencës në institucion, për të siguruar rritjen e besueshmërisë publike;
- Burime njerëzore të kualifikuara, të qëndrueshme, dhe me trajnime të përshtatshme për t'i rezistuar shkeljeve të integritetit;
- Përmirësimi kuadrit rregullator, me qëllim forcimin e integritetit në institucion.

Nevoja për të vendosur sisteme efektive të menaxhimit të integritetit, është shumë e rëndësishme, me qëllim që të garantohet kryerja e veprimtarisë me etikë, integritet, dhe performacë të lartë. Në këtë mënyrë, Agjencia e Inteligjencës Financiare është e angazhuar plotësisht për të vijuar me përmirësimin dhe forcimin e integritetit në institucion.

DREJTOR I PËRGJITSHËM

Ervin KOÇI

TABELA E PËRMBAJTJES

- I. HYRJE**
- II. QËLLIMI I PLANIT TË INTEGRITETIT**
- III. OBJEKTIVAT**
- IV. PROCESI HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT**
- V. QASJA METODOLOGJIKE**
- VI. ANALIZA E OBJEKTIVAVE**
- VII. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVË TË INTEGRITETIT**
- VIII. RISQE TË PËRGJITHSHME**
- IX. PLANI I VEPRIMIT**
- X. MONITORIMI**
- XI. ANEKS**

I. HYRJE

Plani i Integritetit përbën një instrument të luftës kundër korrupsionit, i cili synon përmirësimin e efikasitetit, transparencës, llogaridhënies dhe rritjen e besueshmërisë publike, duke përcaktuar masa konkrete për zbatim, trajtimin e risqeve të integritetit si dhe arritjen e objektivave strategjike e specifike të institucionit.

Për Agjencinë e Inteligjencës Financiare, Plani i Integritetit u hartua gjatë katër mujorit të dytë të vitit 2025 dhe i sjell efektet e tij për vitet 2025-2027, në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit.

Misioni i hartimit të këtij plani është përfshirja e analizës sistematike të rrezikut, sipas fushës së përgjegjësisë së institucionit, si dhe përcaktimi i masave të përshtatshme për përmirësimin e performancës, llogaridhënies dhe transparencës së institucionit.

Në këtë kuadër, procesi i menaxhimit të rrezikut të integritetit është një proces nëpërmjet të cilit institucioni adreson në mënyrë metodike risqet e integritetit për proceset e punës, si dhe aktivitetet sipas fushës së veprimtarisë së institucionit.

Hartimi, miratimi dhe zbatimi i Planit të Integritetit për institucionin kryhet në mbështetje të masave të parashikuara në planin e veprimit 2024-2026, në zbatim të objektivit A9 – “Forcimi i integritetit të nëpunësve publikë” të Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2024-2026, të miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave Nr. 859, datë 26.12.2024.

Gjithashtu zbatimi i Planit të Integritetit përbën një nga rekomandimet e përcaktuara nga Grupi Shteteve Kundër Korrupsionit (GRECO). Plani i integritetit vendos në funksion një sistem efektiv të menaxhimit të integritetit në nivel institucioni, ku konkretisht, instrumenti i planit të integritetit do të ofrojë kornizën konceptuale në lidhje me masat e parashikuara për zbatim me synim forcimin e integritetit në institucion.

Për më tepër eksperiencia e mëparshme, lidhur me zbatimin e Planit të Integritetit 2023-2025, ka rezultuar tepër efektive, ku masat e parashikuara në Plan i kanë shërbyer institucionit në përmirësimin e transparencës, llogaridhënies, rritjen e besueshmërisë publike, si dhe arritjen e objektivave strategjike e specifike të institucionit.

II. QËLLIMI I PLANIT TË INTEGRITETIT

Plani i Integritetit ka një rol shumë të rëndësishëm për institucionin dhe konkretisht në forcimin e llogaridhënies publike dhe transparencës, forcimin e rezistencës institucionale ndaj cenimeve të integritetit, si dhe përmirësimin e një sistemi efektiv të menaxhimit të integritetit në institucion.

III. OBJEKTIVAT

Nëpërmjet Planit të Integritetit synohet të arrihen këto objektiva:

1. Forcimi i transparencës dhe monitorimi i vazhdueshëm, duke siguruar rritjen e besueshmërisë publike;
2. Burime njerëzore të kualifikuara, të qëndrueshme dhe me trajnime të përshtatshme për t'i rezistuar shkeljeve të integritetit;
3. Përmirësimi i kuadrit rregullator, me qëllim forcimin e integritetit në institucion.

IV. PROCESI HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

4.1 NGRITJA E GRUPIT TË PUNËS

Drejtori i Përgjithshëm me Urdhrin Nr.67, datë 25.07.2025, ka ngritur grupin e punës “Për hartimin e Planit të Integritetit Tetor 2025 – Tetor 2027”, për realizimin e objektivave të Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2024–2030, të miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr.859, datë 26.12.2024.

Grupi i Punës u kryesua nga Drejtori i Drejtorisë të Koordinimit dhe Juridike dhe kishte në përbërje të tij anëtarë të nivelit drejtues dhe përgjegjës sektori të drejtorive të ndryshme të institucionit.

Hartimi i Planit të Integritetit është kryer nga Grupi i Punës, mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për qeverisjen qendrore, të miratuar me urdhrin nr. 334, datë

7.10.2020, të Ministrit të Drejtësisë. Gjatë këtij procesi, janë angazhuar dhe kanë kontribuar të gjitha strukturat e brendshme të institucionit, sipas fushës së tyre të përgjegjësisë.

4.2 BAZA LIGJORE DHE MATERIALET REFERUESE

1. Ligji nr. 90/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”;
2. Ligji nr. 9131/2003 “Për rregullat e etikës në administratën publike”;
3. Ligji nr. 9917, datë 19.05.2008 “Për parandalimin e pastrimit të parave dhe financimit të terrorizmit”, i ndryshuar;
4. Vendimi nr.51, datë 31.01.2024 i Këshillit të Ministrave “Për mënyrën e organizimit dhe funksionimit të Agjencisë së Inteligjencës Financiare;
5. Vendim Nr. 859, datë 26.12.2024 “Për miratimin e strategjisë ndërsektoriale kundër korrupsionit 2024-2030, planit të veprimit 2024-2026 në zbatim të saj dhe pasaportës së treguesve të performancës”;
6. Urdhri nr.87, datë 02.07.2024 i Ministrit të Financave “Për miratimin e Rregullores së Brendshme të AIF”.

4.3 IDENTIFIKIMI I RISQEVE TË INTEGRITETIT

Gjatë kësaj faze, është kryer identifikimi i risqeve dhe faktorëve të tyre. Me qëllim identifikimin e risqeve dhe faktorëve të tyre, grupi i punës ka kryer një analizë të detajuar duke u koordinuar edhe me drejtoritë e tjera të institucionit.

Kuadri i brendshëm rregullator, raportimet e ndryshme bazuar në veprimtarinë e drejtorive të institucionit janë të dhënat kryesore për këtë fazë.

Mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore, identifikimi i risqeve është realizuar kryesisht në fushën e:

- a) menaxhimit financiar;
- b) burimeve njerëzore;
- c) transparencës;
- d) informimit;
- dh) etikës, si dhe fusha të tjera të veprimtarisë së institucionit.

4.4 VLERËSIMI I RISQVEVE TË INTEGRITETIT

Kjo fazë përfshin vlerësimin e risqeve të integritetit të identifikuara në fazën e mësipërme. Grupi i punës ka kryer vlerësimin e risqeve të identifikuara në lidhje me:

- a) mundësinë e ndodhjes së një risku;
- b) si dhe ndikimet që këto risqe mund të sjellin.

Pas përcaktimit të mundësisë së ndodhjes së risqeve dhe ndikimeve të tyre, është vijuar me renditjen e risqeve, si dhe me propozimin e masave konkrete për trajtimin e tyre.

4.5 PLANI I VEPRIMIT PËR MENAXHIMIN E RISKUT

Gjatë kësaj faze grupi i punës ka hartuar planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili përfshin masa konkrete për përmirësimin dhe forcimin e integritetit në institucion. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre.

V. QASJA METODOLOGJIKE

Burimet që përdoren për vlerësimin e riskut të integritetit në institucion janë një kombinim i burimeve parësore si dhe burimeve dytësore. Burimet parësore përdoren për një analizë më të detajuar mbi risqet e integritetit, duke përfshirë një analizë të specializuar në lidhje me nivelin e risqeve (mundësisë së ndodhjes/shfaqjes së risqeve dhe impaktit në integritetin e institucionit). Burimet dytësore përdoren në fazën paraprake të procesit të vlerësimit të riskut të integritetit, në mënyrë identifikimin e fushave më të ekspozuara ndaj riskut të integritetit.

Metodat e përdorura në vlerësimin e riskut të integritetit janë:

- a) Analiza e dokumenteve, metodë cilësore e cila përfshin një analizë të të gjitha akteve ligjore në fuqi në lidhje me: kuadrin ligjor për integritetin; kuadrin ligjor që rregullon fushën e veprimit të institucionit; të kuadrit të brendshëm rregullator të institucionit, aktet administrative që përcaktojnë rregulla të përgjithshme dhe normative sjellje, si dhe standarde të detyrueshme në përputhje me ligjin (për etikën, integritetin, konfliktin e interesave, parandalimin e korrupsionit); raporte të organizatave ndërkombëtare dhe organeve monitoruese, si dhe

b) Analiza statistikore, e përdorur, bazuar në raporte të ndryshme, duke identifikuar dhe vlerësuar risqet si dhe faktorët e riskut.

VI. ANALIZA E OBJEKTIVAVE

I. FORCIMI I TRANSPARENCËS DHE MONITORIMI I VAZHDOESHËM, DUKE SIGURUAR RITJEN E BESUESHMËRISË PUBLIKE

Forcimi i transparencës dhe monitorimi i vazhdueshëm, përbën një ndër objektivat kryesor që synohet të përmbushet.

Ky objektiv paraqet një rëndësi thelbësore, për arsye se nëpërmjet një procesi transparent, garantohet llogaridhënia dhe rritet besueshmëria publike mbi veprimtarinë e institucionit. Duke qenë se aktualisht agjencia ka siguruar transparencë të plotë dhe të mirë për aktivitetin e saj operacional dhe organizativ, ky objektiv është parashikuar për zbatim edhe në këtë plan. Konkretisht është realizuar rritja dhe përmirësimi i transparencës dhe veprimtarisë së institucionit, me anë të zbatimit dhe përdorimit të instrumenteve të konsultimit publik, të së drejtës së informimit, si dhe të tjera forma të bashkëveprimit aktiv institucional. Për më tepër është shënuar progres si në rritjen e numrit të akteve të konsultuara ashtu edhe në cilësinë e procesit, ku metodat e përzgjedhura për konsultim dhe targetimi i duhur i palëve të interesit ka ndikuar në hartimin e politikave dhe legjislacionit më cilësor, gjithëpërfshirës dhe efikas.

Për sa më sipër, nisur nga rëndësia e këtij objektivi, synohet të vijohet me garantimin e një procesi transparent të veprimtarisë së institucionit. Në faqen zyrtare të agjencisë të vazhdohet të publikohen të dhëna, informacione me karakter informues, por edhe informacione e dokumente që lidhen me mekanizmat monitorues, të kontrollit dhe llogaridhënës, siç mund të jenë: raporte të ndryshme monitorimi, procesverbale, raporti vjetor i konsultimit publik etj.

Faqja zyrtare e agjencisë është e organizuar/ ndarë sipas seksioneve të veçanta ku secila drejtori, publikon në seksionin e veçantë dokumentet, informacionet përkatëse, në mënyrë që çdo qytetar të ketë akses dhe të arrijë të informohet mbi aktet e publikuara. Linku i agjencisë ku janë të publikuara këto akte si dhe vijojnë të publikohen është si vijon: <https://fiu.gov.al/>

II. BURIME NJERËZORE TË KUALIFIKUARA, TË QËNDRUESHME, DHE ME TRAJNIME TË PËRSHTATSHME PËR T'I REZISTUAR SHKELJEVE TË INTEGRITETIT

Forcimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore në institucion është shumë i rëndësishëm për një administratë publike efikase, transparente dhe të përgjegjshme në të gjitha nivelet.

Në këtë drejtim, synohet të vijohet me një proces transparent dhe të drejtë, për plotësimin e vendeve vakante, duke u mbështetur në parimet e shanseve të barabarta, mos diskriminimit, meritave, transparencës, profesionalizmit dhe paañsisë politike.

Gjithashtu nëpërmjet këtij objekti synohet kryerja e vazhdueshme e trajnimeve me qëllim forcimin e integritetit të punonjësve, njohja në vijimësi me rregullat e etikës si dhe përmirësimi i njohurive të punonjësve, sipas fushës së veprimtarisë.

Trajtimet për stafin janë kryer në mënyrë të vazhdueshme, si dhe do të vijojnë të kryhen pasi ndikojnë në forcimin e integritetit të punonjësve, por edhe rritjen e aftësisë profesionale, duke sjellë një performacë të lartë dhe sa më transparente në institucion.

III. PËRMIRËSIMI I KUADRIT RREGULLATOR, ME QËLLIM FORCIMIN E INTEGRITETIT NË INSTITUCION

Ky objektiv thekson rëndësinë e respektimit të normave të etikës si dhe përmirësimin e kuadrit rregullator, me qëllim forcimin e integritetit në institucion. Përmirësimi dhe rishikimi i vazhdueshëm i kuadrit rregullator ndikon në rritjen e efikasitetit, transparencës, llogaridhënies, e besueshmërisë publike, si dhe arritjen e objektivave strategjike e specifike të institucionit.

Agjencia ka kryer në mënyrë të vazhdueshme një rishikim të kuadrit rregullator për forcimin e integritetit në institucion. Në rregulloren e brendshme janë përcaktuar rregullat e etikës, të cilat duhet të respektohen nga çdo punonjës i institucionit, si: -kryerja e detyrave në zbatim me legjislacionin në fuqi dhe në mënyrë të pavaruar nga pikëpamjet politike, -kryerja e detyrave me paañsi, efikasitet, -shmangia e konfliktit të interesit, si dhe rregulla lidhur me sjelljen korrekte që duhet të ndiqen në marrëdhënie me qytetarët, eprorët, kolegët dhe varësit. Janë parashikuar dispozita lidhur me mospranimin e dhuratave, favoreve të ndryshme në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë për veten, familjen, të afërmit, personat fizikë, juridikë me të cilët nëpunësi/punonjësi ka marrëdhënie. Gjithashtu në rregullore janë përcaktuar edhe dispozita lidhur me funksionet dhe përgjegjësitë kryesore të punonjësve të agjencisë.

Në rregullore është përcaktuar dhe këshillimi e informimi, ku njësia e burimeve njerëzore është përgjegjëse për këshillimin e çdo nëpunësi të Agjencisë për detyrimet që burojnë nga legjislacioni në fuqi për standardet e sjelljes etike. Këshillimi për standardet e sjelljes etike ofrohet nga njësia e burimeve njerëzore: - Në momentin e fillimit të punës, - Gjatë ushtrimit të detyrës, përmes formimit profesional/ trajtimeve të planifikuara, si dhe rast pas rast.

Agjencia do të vijojë me rishikimin dhe përmirësimin e kuadrit rregullator, me qëllimin forcimin e mëtejshëm të integritetit në institucion.

VII. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT

Agjencia e Inteligjencës Financiare (AIF) është autoriteti përgjegjës kombëtar për parandalimin e pastrimit të parave dhe financimit të terrorizmit, në bazë të Ligjit nr. 9917, datë 19.05.2008, “Për parandalimin e pastrimit të parave dhe financimit të terrorizmit” (i ndryshuar). Në përputhje me këtë ligj, AIF vepron si njësi e inteligjencës financiare e Republikës së Shqipërisë, me mision parandalimin e pastrimit të produkteve të veprës penale dhe të financimit të terrorizmit, në bashkëpunim me organet kombëtare dhe ndërkombëtare kompetente.

Organizimi dhe funksionimi i AIF përcaktohen me Vendimin e Këshillit të Ministrave, datë 31.01.2024 “Për mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Agjencisë së Inteligjencës Financiare”, ku sanksionohet se AIF është person juridik publik buxhetor, në varësi të ministrit përgjegjës për financat, dhe ushtron funksionet e saj në përputhje me ligjin e sipërcituar.

Në këtë seksion paraqiten në mënyrë të përmbledhur analiza dhe rezultatet e procesit të vlerësimit të riskut të integritetit në institucion. Pas kryerjes së procesit të vlerësimit të riskut në fushat e përgjegjësisë së institucionit, rezulton si vijon:

■ Analiza sipas Drejtorive:

Drejtoria e Analizës Financiare

Drejtoria e Analizës Financiare është struktura përgjegjëse për mbledhjen, analizimin dhe shpërndarjen e informacionit dhe tipologji që lidhen me pastrimin e parave dhe financimin e terrorizmit (PP/FT) tek agjencitë e zbatimit të ligjit, njësitë të inteligjencës, homologët jashtë vendit.

Fushat kryesore të veprimtarisë së saj përfshijnë analizimin e raporteve të aktivitetit të dyshimtë dhe të dhënave të tjera të ngjashme (informacione spontane nga homologët, njoftime etj.) që tregojnë indicie për PP/FT apo veprimtari kriminale.

Në aspektin e bashkëpunimit institucional, Drejtoria e Analizës Financiare, ndërvepron ngushtësisht dhe në mënyrë të vazhdueshme me agjencitë e zbatimit të ligjit, strukturat e inteligjencës, prokuroritë si dhe partnerë ndërkombëtarë. Ky bashkëpunim zhvillohet në përputhje me legjislacionin në fuqi, si dhe me parimet dhe standardet ndërkombëtare të njohura nga vendi ynë.

Një tjetër detyrë thelbësore është hartimi i analizave sektoriale dhe strategjike për PP/FT për fusha të gjykuara me interes, të cilat shpërndahen tek sektorët e tjerë brenda AIF, organet e zbatimit të

ligjit apo autoritetet mbikëqyrëse. Përmbajtja e këtyre analizave mbështetet si në të dhënat e disponueshme nga AIF, ashtu edhe në informacionin e grumbulluar nga burime të tjera.

Qëllimi kryesor i Drejtorisë është trajtimi i rasteve sipas prioritetëve, në kohë dhe me cilësi, duke siguruar përputhjen me kërkesat e legjislacionit vendas dhe standardeve ndërkombëtare të fushës.

Për realizimin e këtij misioni, nga specialistët kërkohet integritet, objektivitet, përgjegjshmëri, kompetencë dhe profesionalizëm, në përmbushjen e detyrave funksionale me synim mbrojtjen e AIF nga risqet që lidhen me konfliktin e interesit, korrupsionin dhe shpërdorimin e detyrës.

Për nëpunësit, integriteti përbën një përgjegjësi personale dhe një detyrim pa kompromis për zbatimin e kërkesave ligjore, rregulloreve, si dhe vlerave morale e etike. Kjo nënkupton respektimin e parimeve të pavarësisë dhe objektivitetit, ruajtjen e standardeve të sjelljes profesionale dhe ushtrimin e detyrës në mënyrë të besueshme, të ndershme e të përgjegjshme. Po ashtu, kërkohet që marrëdhëniet e punës të karakterizohen nga bashkëpunimi, respekti reciprok, komunikimi korrekt dhe sjellja e përshtatshme.

Drejtoria e Përputhshmërisë

Kjo drejtori ka për detyrë të mbikëqyrë dhe sigurojë rritjen e nivelit të përputhshmërisë së subjekteve të ligjit në lidhje me detyrimet që lindin nga legjislacioni dhe standardet ndërkombëtare në fushën e parandalimit të pastrimit të parave dhe financimit të terrorizmit (PP/FT) si dhe të sigurojë funksionimin dhe konsolidimin e infrastrukturës së teknologjisë së informacionit.

Për sa i përket realizimit të funksionit të kontrollit të përputhshmërisë së subjekteve të legjislacionit PP/FT, qëllimi parësor është garantimi i zbatimit të ligjshmërisë së procesit, përdorimit sa më efektiv të burimeve njerëzore, orientimi i procesit mbi bazën e rreziqeve PP/FT sipas kategorive të subjekteve dhe në sigurimin e mbështetjes së vazhdueshme të subjekteve në lidhje me forcimin e kapaciteteve nëpërmjet trajnimeve të vazhdueshme.

Në kuadër të përmbushjes me sukses të këtij misioni, objektivat primare të DP konsistojnë në rritjen cilësore të treguesve të përputhshmërisë, përmbushjen në kohë dhe me cilësi të detyrave funksionale, përmirësimin e vazhdueshëm të kapaciteteve njerëzore dhe teknike, konsolidimin e bashkëpunimit efektiv me autoritetet mbikëqyrëse dhe licencuese, sigurimin e integritetit në marrëdhëniet me subjektet e ligjit.

Realizimi i këtij misioni kërkon nga punonjësit e DP integritet, objektivitet, përgjegjshmëri, kompetencë dhe profesionalizëm, me synim garantimin dhe mbrojtjen e integritetit të AIF nga risqet që lidhen me konfliktin e interesit, korrupsionin, mashtrimin dhe shpërdorimin e detyrës. Sigurimi dhe ruajtja e integritetit institucional mbështetet në parimin e: ndershmërisë, paanësisë, transparencës dhe përgjegjshmërisë.

Zbatimi i akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi, respektimi i parimeve dhe rregullave të sjelljes dhe të etikës profesionale nga nëpunësit e DP, rrit besueshmërinë tek subjektet e ligjit. Nga analiza e kryer, evidentohet se paraqiten risqe të lidhura me aftësitë profesionale dhe eksperiencat në fushat specifike për objektin e inspektimit, risku i mungesës së burimeve njerëzore të njësisë që mund të shkaktojë pasoja në përmbushjen në kohë dhe me cilësi të procesit të përputhshmërisë, si dhe risqe të përgjegjshmërisë dhe integritetit të nëpunësve, nëse kryejnë veprime ose mosveprime, që nuk janë në përputhje me parimet e Kodit të Etikës, rregulloren e brendshme të AIF dhe manualin e Përputhshmërisë.

Për sa i përket aktivitetit të përputhshmërisë që realizohet nga DP, vlerësohet se integriteti i strukturave të tilla është një element thelbësor në figurën e tyre. Integriteti nënkupton ndershmëri, objektivitet, aftësi, shmangie e konfliktit të interesave në ushtrimin e veprimtarisë audituese, duke theksuar se nëpunësit duhet të jenë të drejtpërdrejtë dhe të ndershëm në të gjitha marrëdhëniet profesionale. Integriteti përbën bazën për besueshmërinë në gjykimin e nëpunësve të DP në kuadrin e trajtimit të çështjeve të përputhshmërisë dhe në këtë kontekst prej tyre kërkohet që:

- a) të reflektojnë standarde të larta të integritetit profesional e personal për të siguruar funksionimin sa më transparent të procesit të përputhshmërisë;
- b) të garantojnë mbrojtjen e interesit publik në gjithë aktivitetin e tyre, duke shmangur çdo sjellje që mund të komprometojë integritetin dhe besueshmërinë e publikut;
- c) të shprehin në mënyrë besnike të vërtetën, pa frikë dhe pa u ndikuar nga pikëpamjet e bindjet politike, sociale, fetare apo ekonomike të personave që takojnë gjatë detyrës;
- d) të shmangin sjellje të paqarta dhe të dyshimta;
- e) të ruajnë konfidencialitetin e informacionit dhe dokumentacionit zyrtar;
- f) të ruajnë të pastër figurën e tyre morale dhe të shmangin sjellje apo veprime, të cilat çenojnë autoritetin dhe imazhin e tyre para opinionit publik.

Për nëpunësit, integriteti konsiderohet një përgjegjësi personale, një detyrim pa kompromis për zbatimin e kërkesave ligjore, rregulloreve, vlerave morale dhe etike, duke kërkuar që në punën e tyre të respektojnë parimet e pavarësisë dhe objektivitetit, të ruajnë standardet e sjelljes profesionale, të marrin vendime në favor të interesit publik, si dhe të punojnë në mënyrë të besueshme, të ndershme dhe të përgjegjshme.

Në lidhje me subjektet e ligjit risku i evidentuar ka të bëjë me mangësitë në njohjen dhe zbatimin e legjislacionit PP/FT.

Për administrimin dhe zvogëlimin e këtyre risqeve, do të vijohet me trajnimin e vazhdueshëm të nëpunësve ekzistues dhe atyre që punësohen në të ardhme, me qëllim përmirësimin e kapaciteteve profesionale, kryerjen e inspektimeve me profesionalizëm e integritet bazuar në rregulloret dhe procedurat e institucionit dhe informimin e subjekteve nëpërmjet publikimit të raporteve vjetore, treguesve dhe tipologjive PP/FT dhe praktikave më të mira ndërkombëtare.

Për çështjet e lartpërmendura, rekomandohet të vijohet me ruajtjen e profesionalizmit dhe kërkesave ligjore lidhur me afatet për trajtimin e praktikave.

Drejtoria e Koordinimit dhe Juridike

Kjo drejtori ka si funksion të saj përmbushjen e detyrimeve ligjore të AIF në marrëdhëniet me institucionet dhe organizmat ndërkombëtare, Njësitë e Inteligjencës Financiare homologe, trajtimin e praktikave të përputhshmërisë në funksion të verifikimit të shkeljeve të legjislacionit në fushën e parandalimit të PP/FT, përfaqësimin e institucionit në organet administrative, gjyqësore apo palë të treta, koordinimi i raportimit midis institucione pranë organizmave vlerësues ndërkombëtar si dhe propozimin për harmonizimin e vazhdueshëm me standardet ndërkombëtare dhe *Acquis Communautaire* të BE, për sa lidhen me fushën e përgjegjësisë të AIF.

Një nga proceset e punës të kësaj drejtorie lidhet me dhënien e mendimeve, lidhur me projekt aktet që dërgohen për mendim nga MF apo ministritë e linjës, ku në mënyrë të vazhdueshme konstatohet se tregohet vigjilenca e duhur për të trajtuar çdo kërkesë për dhënie mendimi duke e koordinuar edhe me drejtoritë e tjera në AIF dhe kur është rasti edhe me sektorin e financës dhe shërbimeve.

Një vëmendje e veçantë i kushtohet harmonizimit të vazhdueshëm të kuadrit ligjor të fushës me standardet ndërkombëtare dhe *Acquis Communautaire* të BE ku fokus specifik i kushtohet koordinimit me institucionet përgjegjëse të fushës me synim hartimin e akteve ligjore dhe nënligjore në harmonizim të plotë me standardet ndërkombëtare të organizmave ndërkombëtare që monitorojnë efektivitetin e kuadrit ligjor Shqiptar.

Lidhur me trajtimin e praktikave të përputhshmërisë në funksion të verifikimit të shkeljeve të legjislacionit në fushën e parandalimit të PP/FT, përfaqësimin e institucionit në organet administrative, gjyqësore apo palë të treta, ushtrimi i funksioneve nga punonjësit përgjegjës është i vazhdueshëm dhe në përputhje me legjislacionin në fuqi, parimet dhe standardet ndërkombëtare të njohura nga vendi ynë.

Në vijim rekomandohet të vijohet me ruajtjen e profesionalizmit dhe kërkesave ligjore lidhur me afatet dhe cilësinë e trajtimit të praktikave të administrative. Në këtë kuadër në funksion rritjes së performancës dhe forcimin e mëtejshëm të integritetit konsiderohet e nevojshme që të vijohet me rritjen e kapaciteteve administrative, konsolidimit dhe unifikimit të vendimmarrjes në raport me zbatimin e detyrimeve ligjore nga subjektet e ligjit dhe rritjen e performancës institucionale në përfaqësimin me palë të treta.

Në lidhje me korrespondencën që AIF mban me institucionet ligj zbatuese dhe autoritet mbikëqyrëse/ licencuese në kuadër të verifikimit të integritetit dhe besueshmërisë konstatohet risk I ulë por vlerësohet me rëndësi monitorimi javor për ndjekje me afate të përcaktuara qëllim ruajtjen të afatit për kthim përgjigje.

Për menaxhimin dhe minimizimin e sa më sipër evidentuar, rekomandohet që të sigurohet trajnimi i nëpunësve, me qëllim përmirësimin e kapaciteteve profesionale, kryerja e detyrave dhe funksioneve me profesionalizëm e integritet, sipas kuadrit ligjor në fuqi.

Drejtoria e Teknologjisë së Informacionit

Drejtoria e Teknologjisë së Informacionit është struktura përgjegjëse për zhvillimin, administrimin dhe mirëmbajtjen e sistemeve të teknologjisë së informacionit në AIF, duke garantuar sigurinë, integritetin dhe disponueshmërinë e të dhënave dhe shërbimeve elektronike. Kjo drejtori ka një rol thelbësor në mbështetjen e proceseve operacionale dhe analitike të institucionit, përmes ofrimit të infrastrukturës së sigurt teknologjike, administrimit të rrjeteve, databazave dhe aplikacioneve, si dhe mbështetjes së përdoruesve të brendshëm.

Fushat kryesore të veprimtarisë së saj përfshijnë administrimin dhe sigurimin e sistemeve informatike, parandalimin e aksesit të paautorizuar dhe të sulmeve kibernetike, zhvillimin dhe mirëmbajtjen e aplikacioneve të specializuara për proceset e institucionit, menaxhimin e databazave dhe sigurinë e informacionit, si dhe ofrimin e mbështetjes teknike për stafin e agjencisë. Në kuadër të funksioneve të saj, Drejtoria e Teknologjisë së Informacionit siguron që aktivitetet e institucionit të zhvillohen mbi bazën e standardeve më të mira ndërkombëtare në fushën e sigurisë kibernetike dhe të menaxhimit të informacionit. Për këtë arsye, kërkohet nga punonjësit e saj integritet, profesionalizëm, objektivitet dhe ruajtje e konfidencialitetit, duke respektuar parimet e pavarësisë, transparencës dhe përgjegjshmërisë.

Në këtë kuadër, integriteti i strukturës së Teknologjisë së Informacionit është element thelbësor për garantimin e besueshmërisë publike dhe ruajtjen e imazhit të institucionit. Nga punonjësit e kësaj drejtorie kërkohet të reflektojnë standarde të larta etike dhe profesionale, të sigurojnë mbrojtjen e informacionit, të shmangin çdo konflikt interesi, si dhe të veprojnë gjithmonë në përputhje me interesin publik dhe legjislacionin në fuqi.

Drejtoria e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse

Detyrat kryesore të kësaj drejtorie janë të sigurojë mirë administrimin e aseteve e shërbimeve të institucionit, të garantojë mirë menaxhimin e burimeve financiare, si dhe të realizojë menaxhimin, koordinimin, mbikëqyrjen e proceseve që lidhen me burimet njerëzore me qëllim sigurimin e kushteve për realizimin e misionit, ushtrimin e kompetencave dhe arritjen e objektivave të AIF-së.

Në lidhje me veprimtaritë financiare, nëpunësit mbajnë në konsideratë zbatimin e akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi, për planifikimin dhe përdorimin e fondeve buxhetore të nevojshme për realizimin e aktiviteteve dhe objektivave të programuara në buxhetin e AIF.

Me ndryshimet strukturore të realizuara së fundmi dhe shtimin e punonjësve në institucion, burimet njerëzore të institucionit menaxhohen nga Drejtori i Drejtorisë dhe specialisti i burimeve njerëzore, i cili ndjek rekrutimet dhe organizimin strukturor, me qëllim përmirësimin e vazhdueshëm organizativ dhe funksional. Për nëpunësin e angazhuar me këto detyra, konsiderohet mjaft e rëndësishme ndjekja dhe plotësimi i kërkesave ligjore të dosjeve personale të nëpunësve,

duke kërkuar në mënyrë periodike pasqyrimi në dosje i vlerësimit të punës së tyre nga drejtorët e drejtorive.

Gjithashtu, nëpunësi që mbulon këtë fushë, bën përpjekje të vazhdueshme në lidhje me:

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

Në lidhje me administrimin dhe arkivimin e dokumentacionit që hyn në institucion apo që shpërndahet sipas rastit në drejtori brenda institucionit, konstatohet se në mënyrë sistematike menaxhohen regjistra, në të cilat reflektohet protokollimi dhe veprimtaria e institucionit, në drejtim të shkresave hyrëse dhe dalëse, si dhe krijimit të fondit arkivor. Mungesa e hapësirave për ambiente pune, e cila pritet të ndryshojë rrënjësisht me ndërtimin e godinave të reja, aktualisht ndikon në realizimin optimal të funksioneve të kësaj strukture.

Për sa i përket procedurave të prokurimit publik, vlerësohet e rëndësishme që nëpunësit të tregojnë profesionalizëm veçanërisht për respektimin e kërkesave ligjore lidhur me këtë fushë, si dhe të parandalojnë rastet e konfliktit të interesit, që mund të konstatojnë gjatë punës së tyre në ndërveprim me operatorët ekonomikë.

VIII. RISQE TË PËRGJITHSHME

Risqet lidhur informimin

Lidhur me të drejtën për informim, Agjencia e Inteligjencës Financiare përfaqësohet nga një nëpunës, që ushtron detyrën e Koordinatorit për të Drejtën e Informimit. Sipas legjislacionit në fuqi, Koordinatori për të Drejtën e Informimit ka për detyrë: a) t'i mundësojë çdo kërkuar të drejtën për t'u njohur me informacionin publik, b) të krijojë, mbajë, publikojë dhe përditësojë regjistrin e kërkesave dhe përgjigjeve brenda afatit ligjor c) bashkërendojë punën për plotësimin e kërkesave për informacione brenda afateve.

Për sa më sipër, një nga risqet kryesore që evidentohet në këtë fushë, lidhet me kërkesat e ardhura për informacion, ku kërkohen të dhëna apo akte, për të cilat sipas legjislacionit në fuqi kufizohet e drejta e informimit. Në këto raste, lidhur me këto kërkesa, veprohet gjithmonë në zbatim të legjislacionit në fuqi.

Një tjetër risk konsiston në faktin se për shkak të ngarkesave ndaj proceseve të punës, duhet të realizohet informimi brenda afateve ligjore. Megjithatë, nga ana e koordinatorit dhe drejtorive/strukturave me të cilat bashkërendon punën bëhen përpjekje për të kthyer përgjigje brenda afatit të caktuar.

Risqet lidhur me konfliktin e interesit

Nga ana e burimeve njerëzore lidhur me parandalimin e konfliktit të interesit ndërmerren:

- Në përputhje me ligjin nr. 9367, datë 7.4.2005, "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike", të ndryshuar, sipas nenit 10 të këtij ligji, specifikohet se çdo zyrtar, nga data e fillimit të marrëdhënieve të punës në një institucion publik, është i detyruar të lëshojë një autorizim, në favor të institucionit publik ku ushtron funksionet, nëpërmjet të cilit ai e autorizon këtë institucion që të kryejë kontroll dhe të sigurojë të dhëna vetjake për zyrtarin. Lidhur me sa më lart, konceptimi i autorizimit të konfliktit të interesit, për t'u nënshkruar nga Titullari dhe punonjësi/nëpunësi, hartohet nga struktura e menaxhimit të burimeve njerëzore.
- Deklarimi i konfliktit të interesit, kur ka dyshim të tillë në rastet e pjesëmarrjes si anëtar ose kryetar në komisione të ndryshme, duke nënshkruar deklaratë.

Në zbatim të legjislacionit në fuqi çdo nëpunës/punonjës shmang çdo situatë të konfliktit të interesit gjatë përmbushjes së detyrave, deklaron interesat private pranë burimeve njerëzore të institucionit dhe respekton në çdo rast dispozitat e legjislacionit për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike. Gjithashtu çdo nëpunës shmang angazhimin në aktivitete që përbëjnë ose mund të përbëjnë konflikt interesi të çdo lloji, sipas përcaktimeve të legjislacionit në fuqi për parandalimin e konfliktit të interesit.

Risqet lidhur transparencën

Agjencia e Inteligjencës Financiare kryen në mënyrë të vazhdueshme përditësime të faqes zyrtare të internetit, duke publikuar: aktet e miratuara, legjislacionin e zbatueshëm, programe e strategji të ndryshme në përputhje me fushën e veprimit, etj. me qëllim informimin në kohë të qytetarëve, si dhe rritjen e transparencës në kryerjen e detyrave funksionale.

Për sa më sipër, rekomandohet që të vijohet me publikimin e informacioneve dhe materialeve në faqen zyrtare të institucionit, me qëllim që çdo qytetar të ketë akses për t'u informuar. Gjithashtu rekomandohet që çdo material të publikohet në seksionin, rubrikën përkatëse të faqes zyrtare të agjencisë, në mënyrë që çdo qytetar ta ketë më të thjeshtë për të gjetur informacionin që i nevojitet.

Risqet lidhur me etikën

Në rregulloren e brendshme janë përcaktuar rregullat e etikës që duhet të zbatohen nga çdo punonjës i institucionit. Në mënyrë të përmbledhur disa nga rregullat janë si vijon:

- Kryerja e detyrave në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe në mënyrë të pavarur;
- Realizimi i detyrave me përgjegjësi, korrektësi, në respektim të procedurave administrative dhe afateve ligjore, duke kontribuar në këtë mënyrë në rritjen e performancës së administratës;
- Kryerja e detyrave me ndershmëri, paanësi, efikasitet, ruajtja dhe rritja e besimit të publikut;
- Në çdo rast çdo nëpunës duhet të veprojë me integritet të lartë moral e profesional, në funksion të kryerjes së veprimtarisë administrative.

Lidhur me cenimet që mund të shkaktohen nga punonjësit e institucionit ndaj normave të sjelljes, trajtohen në përputhje me rregulloren e brendshme, Kodin e Punës, si dhe Ligjin 9131/2003 “Për rregullat e etikës në administratës publike”.

Risqet lidhur me korrupsionin

Lidhur me këtë risk në rregulloren e brendshme të agjencisë është përcaktuar se çdo nëpunës nuk duhet të kërkojë, as pranojë në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, për veten, familjen, e të afërmit, dhurata, favore, ose çdo përfitim tjetër të cilat jepen për shkak të pozicionit, me efekt përfitimi të çfarëdoshëm për dhuruesin ose persona të tretë, që ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në paanësinë e kryerjes së detyrës. Në rregullore janë paraqitur në mënyrë të detajuar rastet lidhur me mospranimin të dhuratave, favoreve, apo çdo përfitimi tjetër. Për më tepër në zbatim të ligjit nr. 9049, datë 10.04.2003 "Për deklarimin dhe kontrollin e pasurive, të detyrimeve financiare të të zgjedhurve dhe të disa nëpunësve publike", i ndryshuar dhe udhëzimit nr. 927, datë 01.11.2021 "Për mënyrën dhe procedurën e plotësimit të deklaratave të pasurisë dhe interesave privatë, në formë elektronike, në sistemin elektronik, për deklarimin e pasurive dhe konfliktit të interesave (EACIDS)", subjektet deklaruese janë të detyruar që të kryejnë deklaratimet përkatëse të pasurisë.

IX. PLANI I VEPRIMIT

Në përfundim të hartimit të Planit të Integritetit, me qëllim ruajtjen e integritetit të figurës së nëpunësit, ruajtjen e profesionalizmit, zbatimin korrekt të legjislacionit në fuqi, si dhe forcimin e integritetit në institucion, çdo nëpunës i Agjencisë të Inteligjencës Financiare duhet:

- Në çdo rast, çdo nëpunës i institucionit vepron me integritet të lartë moral e profesional, në funksion të kryerjes së veprimtarisë administrative.
- Nëpunësi duhet të jetë i paanshëm, i besueshëm, transparent, efektiv, duke realizuar me disiplinë dhe në kohë detyrat funksionale, në respektim të interesit publik.
- Nëpunësi përdor në mënyrë efektive kohën e punës për realizimin me përgjegjësi dhe korrektësi të detyrave funksionale, duke kontribuar në rritjen e performancës së administratës, si dhe vepron në zbatim të legjislacionit, duke siguruar që procedurat administrative të zhvillohet brenda afateve ligjore.
- Sjellja e nëpunësit duhet të jetë e tillë që të reflektojë ndershmëri, të promovojë vlerat e parimet më të larta etiko-morale dhe të inkurajojë punonjësit e tjerë të veprojnë në përputhje me këto vlera.
- Nëpunësi shmang çdo situatë të konfliktit të interesit gjatë përmbushjes së detyrave, deklaron interesat private pranë autoritetit përgjegjës të institucionit dhe respekton dispozitat e legjislacionit për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike.
- Nëpunësi shmang angazhimin në aktivitete që përbëjnë ose mund të përbëjnë konflikt interesi të çdo lloji, sipas përcaktimeve të legjislacionit në fuqi për konfliktin e interesit.
- Komunikimi i nëpunësit duhet të karakterizohet nga etika, mirësjellja dhe respekti i ndërsjellë.

- Nxitja e zhvillimit profesional të nëpunësve në mënyrë të paanshme dhe gjithëpërfshirëse, përmes ofrimit të mundësive për kualifikim dhe ecuri të vazhdueshme në karrierë.
- Nëpunësi nuk duhet të kërkojë apo pranojë, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë për veten, familjen, të afërmit, personat me të cilët ka marrëdhënie, dhurata, favore, ose çdo përfitim tjetër, të cilat jepen për shkak të pozicionit të tij, me efekt përfitimi të çfarëdoshëm për dhuruesin ose persona të tretë, që ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në paanshmërinë e kryerjes së detyrës.

X. MONITORIMI

Monitorimi i Planit të Integritetit është një fazë e rëndësishme, për arsye se shërben për të vlerësuar nëse risqet e identifikuara janë menaxhuar në mënyrë të efektive, si dhe për të konstatuar nëse janë realizuar aktivitetet dhe masat e parashikuara në plan.

Monitorimi do të kryhet nga Koordinatori i Integritetit në bashkëpunim me drejtoritë e institucionit, të cilat duhet të raportojnë sipas fushës së përgjegjësisë brenda një periudhe 1-vjeçare, mbi zbatimin e masave të parashikuara në Aneksin e Masave, aktivitetet e ndërmarra, si dhe objektivat e realizuara.

Nëpërmjet hartimit të raportit të monitorimit synohet:

- Forcimi llogaridhënies publike dhe transparencës në institucion, për të siguruar rritjen e besueshmërisë publike;
- Përmirësimi dhe forcimi i integritetit të institucionit duke synuar sigurimin e respektimit të kërkesave ligjore, procedurale, kuadrit të brendshëm rregullator, si dhe standardeve ndërkombëtare në këtë fushë.

Të gjitha aktivitetet që ndërmerren në kuadër të Planit të Integritetit të Agjencisë të Inteligjencës Financiare do t'i njoftohen Titullarit dhe strukturave përgjegjëse në Agjenci. Raporti i Monitorimit do të publikohet edhe në faqen zyrtare të Agjencisë të Inteligjencës Financiare.

AGJENCIA E INTELIGJENCËS FINANCIARE

TABELA E VLERËSIMIT TË RISKUT PLANI I INTEGRITET TETOR 2025- TETOR 2027

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare • Prioritet i lartë • Prioritet i moderuar • Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
DREJTORIA E ANALIZËS FINANCIARE					
I	Risku i konfliktit i mundshëm i interesit në kuadër të trajtimit të rasteve të dyshimta.	Risqe të brendshme	I moderuar/mesëm	Zbatimin në mënyrën e duhur të legjisllacionit për parandalimin e konfliktit të interesit dhe rregullores së brendshme. Pjesëmarrja në trajnime të mëtejshme lidhur me fushën e parandalimin e konfliktit të interesit	Drejtoria e Analizës Financiare
II	Risku i përdorimit dhe trajtimit të informacionit konfidencial	Risku i shpëlljes	I moderuar/mesëm	Zbatimin në mënyrën e duhur të legjisllacionit për parandalimin e pastrimit të parave, për rregullat e etikës në administratës publike dhe rregullores së brendshme. Pjesëmarrja	Drejtoria e Analizës Financiare

				në trajnime të mëtejshme lidhur me fushën e përdorimit dhe trajtimin të informacionit konfidencial.Kontrolle periodike për përputhshmëri me rregulloret dhe udhëzimet.	
DREJTORIA E PËRPUTSHMËRISË					
I	Mangësi në kapacitetet njerezore dhe profesionale të DP;	Arsye objektive që mund të shkaktojnë vonesa në realizimin në kohë të trajnimeve	I mesëm	Trajnimi i vazhdueshëm i nëpunësve; Përfshirja në projektet ndërkombëtare që mundësojnë riijën e kapaciteteve;	Drejtori i Përgjithshëm i AIF Drejtor i Drejtorisë së Përputhshmërisë Sektori Shërbimeve Mbështetëse (6-mujori i dytë 2025- në vijim)
II	Mungesë e burimeve njerezore për përmbytjen e detyrave funksionale të DP	Vonesa objektive në realizimin në kohë të trajnimeve dhe ndryshimeve strukturore	I ulët	Plotësimi i strukturës organizative të DP	Drejtori i Drejtorisë së Përputhshmërisë Sektori Shërbimeve Mbështetëse (6-mujori i dytë 2025 - në vijim)
III	Integriteti i nëpunësve dhe zbatimi i Kodit të Etikës, Rregullores së Brendshme të institucionit dhe Manualit të Përputhshmërisë	Shkelje të rregullave të integritetit dhe etikës	I mesëm	Ndjekja në vijimësi të zbatimit me korrektësi të detyrave funksionale; Trajtime të punonjësve mbi njohjen dhe zbatimin e rregullave të integritetit dhe etikës për shmangien e implikimit në konflikt interesi, korrupsion, mashtrime dhe shpërdorim detyre; Zbatimi rigorozi i Kodit të Etikës;	Drejtori i Përgjithshëm i AIF Drejtor i Drejtorisë së Përputhshmërisë Sektori Shërbimeve Mbështetëse (6-mujori i dytë 2025 - në vijim)

				Zbatimi i Rregullores së Brendshme; Zbatimi i Manualit të Përputhshmërisë dhe Strategjisë së Përputhshmërisë.	
IV	Mangësi në sistemin e raportimit të subjekteve të ligjit apo institucioneve shtetërore	Mosbatimi i detyrimeve për raportim nga subjektet e ligjit; Ndërpërje e qasjes së ALF në bazat e të dhënave të institucioneve shtetërore	I mesëm	Kontrolli i vazhdueshëm i raportimit sasior dhe cilësor; Zhvillimi i sistemit për të siguruar integritetin e të dhënave të raportuara; Identifikimin e mangësive dhe informimi i subjekteve dhe institucioneve përkatëse për zgjidhjen e problematikës së evidentuar.	Drejtori i Përgjithshëm i ALF Drejtor i Drejtorisë së Përputhshmërisë dhe TI (6-mujori i dytë 2025 - në vijim)
DREJTORIA E KOORDINIMIT DHE JURIDIKE					
I	Risk në moszbatimin me efektivitet të procedurave të shqyrtimit të kundërvajtjeve administrative	Risqe të brendshme Risku i burimeve njëtrëzore të njësisë	I mesëm	Njohja me praktikat institucionale, administrative dhe praktikat gjyqësore. Konsultime të herëpashershme me stafin dhe trajnime	Drejtorja e Koordinimit dhe Juridike Në vijueshmëri
II	Risk në mos ndjekjen e procedurave të ekzekutimit të detyrueshëm të masave administrative	Risqe të brendshme Risku i burimeve njëtrëzore të njësisë	I mesëm	Monitorim javor për ndjekje me afate të përcaktuara. Udhëzues praktik	Drejtorja e Koordinimit dhe Juridike Në vijueshmëri

III	Risku i mos përmbushjes në kohë dhe saktësi i detyrimeve ndërkombëtare në kuadër të kërkesave për informacion nga organizmat ndërkombëtare dhe institucioneve ligj zbatuese vendase	Risqe të brendshme Risku i burimeve njerëzore të njësisë	I ulët	Monitorim javor për qdo praktikë administrative. Urdhër Titullari. Udhëzues praktik dhe trajnime	Drejtoria e Koordinimit dhe Juridike Në vijueshmëri
IV	Risku i mos kthimit të përgjigjeve në afatit e përcaktuar ligjor për sa lidhet me të drejtën për informim	Risqe të brendshme Risku i burimeve njerëzore të njësisë	I ulët	Monitorim javor Zbatim i akteve ligjore dhe nënligjore	Koordinatori i të drejtës për informim Në vijueshmëri

DREJTORIA E FINANCES DHE BURIMEVE NJERËZORE

I	Mungesa e burimeve njerëzore si rrjedhojë e: Largimeve të punonjësve.	Operacionale	I ulët	Rekrutim dhe plotësim i vendeve bosh	Titullari i institucionit: struktura e burimeve njerëzore. Në vijimësi
II	Risku i mungesës së njohurive dhe aftësive profesionale të stafit	Rregullatore dhe operacional	I mesëm	Trajnime të vazhdueshme të stafit Ndjekja e procedurave të rregullta të konkurrimit dhe vlerësimit sipas meritokracisë.	Struktura e Burimeve Njerëzore + Drejtoritë Në vijimësi

DREJTORIA E TEKNOLOGJISË TË INFORMACIONIT

I.	Rreziku kibernetik (sulme, malëare, ransomware) që cenojnë funksionimin e sistemeve të AIF dhe sigurinë e të dhënave	Siguria e informacionit / kibernetikë	I lartë	Zhvillimi i planit të sigurisë kibernetike; implementimi i fireëall, IDS/IPS, SIEM; teste "penetration testing"; auditime të sigurisë çdo vit	Drejtoria e TI, çdo vit (2025–2027)
II.	Akses i paautorizuar në sistemet dhe bazat e të dhënave të AIF	Risk i sjelljes / operacional	I lartë	Implementimi i kontrollit të aksesit bazuar në role (RBAC); përdorimi i autentifikimit me shumë faktorë (MFA); monitorim i hyrjeve dhe daljeve; kontrole periodike të log-eve	Drejtoria e TI (kontrolle çdo 3 muaj)
III.	Mosrespektimi i standardeve të sigurisë së informacionit dhe kibernetikës (ISO 27001, NIST, etj.)	Përputhshmëria llogjore dhe standardet	I mesëm	Hartimi dhe zbatimi i politikave të brendshme të sigurisë; trajnime periodike të stafit; auditime të jashtme për standardet ISO/NIST	Drejtoria e TI & Drejtoria e Përputhshmërisë (çdo vit)
IV.	Konflikti i interesit nga stafi i TI gjatë përdorimit të privilegjeve administrative apo gjatë prokurimeve IT	Risk i brendshëm / etikë	I mesëm	Zbatimi i Kodit të Etikës dhe rregullores së brendshme; monitorim i privilegjeve të administratorëve; deklarim i interesave nga stafi; trajnime mbi konfliktin e interesit	Drejtoria e TI & Drejtoria e Përputhshmërisë (2025–2027)